

**Die Mantel- und die Lohntarife
für das Buchdruckgewerbe
der Bundesrepublik Deutschland
1948 bis 1958**

Siegfried Hauchler

1963



Digitized by the Internet Archive
in 2026

Die Mantel- und die Lohntarife
für das Buchdruckgewerbe
der Bundesrepublik Deutschland
1948 bis 1958

*Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades
der Hohen Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Albert-Ludwigs-Universität zu Freiburg im Breisgau*

Vorgelegt 1963 von

Siegfried Hauchler *Diplom-Volkswirt*
aus Biberach an der Riß

Meinen geliebten Eltern

in Dankbarkeit und Treue gewidmet

Dekan *Prof. Dr. Konrad Hesse*

Referent *Prof. D. Dr. Dr. Constantin v. Dietze*

Korreferent *Prof. Dr. Martin Lohmann*

Tage der mündlichen Prüfung: 11. und 12. Juli 1963

VORWORT

Im modernen Wirtschaftsleben betrifft Sozialpolitik als Anliegen selbstständiger und staatlich unabhängiger Organisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern weitgehend den Bereich der Tarifpolitik. Diese findet ihren Niederschlag in der getrennt für jeden Wirtschaftszweig geltenden Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse.

Mit der vorliegenden Arbeit will der Verfasser von sozialpolitischer Sicht aus versuchen, eine umfassende Darstellung der Tarifpolitik im Buchdruckgewerbe der Bundesrepublik Deutschland zu geben. Es sollen die Hauptprobleme aufgezeigt werden, die sich aus dem Zustandekommen und dem wesentlichen Inhalt der Tarife während des Zeitraumes bis 1958 ergaben. Dies wird aber ohne einen einführnden historischen Überblick und einen laufenden historischen Vergleich nicht möglich sein, weil das Tarifwesen des Buchdruckgewerbes auf einer Tradition aufbaut, wie sie in ihrem Ausmaße kein anderer Wirtschaftszweig aufzuweisen hat. Die Auseinandersetzung mit dem sich aus dem Tarifwesen ergebenden Fragenkomplex wird gleichzeitig eine Auseinandersetzung sein mit den Auffassungen und dem Verhalten der die Tarifpolitik tragenden Organisationen. Abschließend sollen dann noch die vorausgegangenen Erörterungen zusammengefaßt und abgerundet werden, wobei auch eine vergleichende Bezugnahme auf die Tarifgestaltung im allgemeinen nicht fehlen darf.

Nicht zuletzt beabsichtigt der Verfasser mit der vorliegenden Arbeit, einen Beitrag zu leisten zu einer vertrauensvollen und verantwortungsbewußten Zusammenarbeit der Sozialpartner, welche staatliche Interventionen unnötig macht. Im besonderen will er hierzu beitragen für den Bereich des Buchdruckgewerbes.

Das Quellenmaterial für die vorliegende Arbeit, mit welcher der Verfasser übrigens zeitlich an die bisher erschienenen tarifpolitischen Untersuchungen im deutschen Buchdruckgewerbe anknüpft, wurde im wesentlichen aus Zeitschriften, Berichten und Rundschreiben von

Arbeitgeberverband und Gewerkschaft entnommen. Von Wichtigkeit waren ebenfalls die Ergebnisse mündlicher Besprechungen mit deren Vertretern. Bei der Auswertung des Materials traten dann vor allem insofern Schwierigkeiten auf, als es sich eben meist um Unterlagen von Interessengruppen handelte, welche naturgemäß weitgehend polemisch gefärbt sind.

Der Dank des Verfassers gebührt vornehmlich Herrn *Professor D. Dr. Dr. Constantin v. Dietze* zu Freiburg im Breisgau, welcher das Thema »Die Mantel- und die Lohntarife für das Buchdruckgewerbe der Bundesrepublik Deutschland 1948 bis 1958« zur Bearbeitung durch den Verfasser angenommen und ihn dabei betreut hat. Außerdem ist für die bereitwillige Unterstützung und Förderung bei der Bearbeitung zu danken einerseits der »Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes e. V.«, jetzt »Bundesvereinigung der Deutschen Graphischen Verbände e. V.«, sowie andererseits der »Industriegewerkschaft Druck und Papier« als den zuständigen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	7
---------	---

ABKÜRZUNGEN	II
-------------	----

EINFÜHRUNG

Träger der Tarifpolitik und Tariftradition im deutschen Buchdruckgewerbe

A. Die Träger der Tarifpolitik	13
I. Organisationsvorläufer	13
II. Gewerkschaften	14
III. Arbeitgeberverbände	16
B. Die Tariftradition	18
I. Vorperiode	18
II. Periode der »Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker«	20
III. Periode der Organisationstarife und der Tarifordnungen	27

ERSTER TEIL

Zustandekommen der Tarife für das Buchdruckgewerbe der Bundesrepublik Deutschland

A. Das Zustandekommen der Manteltarife	35
I. Erste Schritte zum tariflichen Neuaufbau	35
II. Tarifregelungen von 1949 bis 1955	36
III. Tarifregelungen von 1955 bis 1958	52
B. Das Zustandekommen der Lohnstarife	64
I. Erste Schritte zum tariflichen Neuaufbau	64
II. Tarifregelungen von 1948 bis 1949	65
III. Tarifregelungen von 1949 bis 1951	70
IV. Tarifregelungen von 1951 bis 1952	86
V. Tarifregelungen von 1952 bis 1954	96
VI. Tarifregelungen von 1954 bis 1956	106
VII. Tarifregelungen von 1956 bis 1958	114

ZWEITER TEIL

Inhalt der Tarife für das Buchdruckgewerbe der Bundesrepublik Deutschland

A. Das Tarifwesen in sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Sicht	129
I. Überblick	129
II. Tarife als sozialpolitische Institutionen	130
III. Tarife als arbeitsrechtliche Institutionen	135

B. Der wesentliche Inhalt des Manteltarifes	142
I. Grundlagen der Tarifstruktur	142
II. Allgemeine Pflichten und Rechte	146
III. Arbeitszeit	150
IV. Entlohnung	161
V. Urlaub	176
C. Der wesentliche Inhalt des Lohntarifes	181
I. Grundlagen der Tarifstruktur	181
II. Facharbeiterlöhne	184
III. Hilfsarbeiterlöhne	189

SCHLUSSBETRACHTUNG

Problematik der Verwirklichung von Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen im deutschen Buchdruckgewerbe

A. Die Argumentationen der Tarifpartner und ihre Fundierung	195
I. Einflüsse tariflicher Gestaltungskräfte	195
II. Konfrontierung von Argumenten im allgemeinen	196
III. Lohnargumentation und Arbeitszeitargumentation für das Buchdruckgewerbe	202
B. Die Ergebnisse und die Grenzen der Tarifpolitik	215
I. Wirkungen tariflicher Gestaltungskräfte	215
II. Ergebnisse und Erfolge der Tarifpolitik	215
III. Grenzen und Gefahren der Tarifpolitik	223

ANHANG

1a—1c	Entwicklung des Tariflohnes im Buchdruckgewerbe 1896 bis 1932	234
2	Lohnabkommen im Buchdruckgewerbe 1920 bis 1932	244
3a—3c	Entwicklung des Tariflohnes im Buchdruckgewerbe 1948 bis 1958	256
4	Lohnabkommen im Buchdruckgewerbe 1948 bis 1958	260
5	Flugblatt der IG Druck und Papier	268
6a	Relative Veränderung der Kaufkraft der Tarif- Wochenlöhne im Buchdruckgewerbe 1948 bis 1958	270
6b	Relative Veränderung der Kaufkraft der Effektiv- Wochenlöhne in der gesamten Industrie und im Buchdruckgewerbe 1948 bis 1958	274

LITERATURNACHWEIS	279
-------------------	-----

LEBENS LAUF DES VERFASSERS	289
----------------------------	-----

ABKÜRZUNGEN

AGG	Arbeitsgerichtsgesetz
AGV	Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes
AZO	Arbeitszeitordnung
BAM	Bundesarbeitsministerium
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DBV	Deutscher Buchdrucker-Verein
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
IGDuP	Industriegewerkschaft Druck und Papier
JSchG	Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz)
RAM	Reichsarbeitsministerium
RGBl	Reichsgesetzblatt
TVG	Tarifvertragsgesetz
VdDB	Verband der Deutschen Buchdrucker
VGBN	Verband der Graphischen Betriebe Nordwestdeutschlands
WiGBI	Gesetzblatt der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes
WWI	Wirtschaftswissenschaftliches Institut der Gewerkschaften

Träger der Tarifpolitik und Tarifrtradition im deutschen Buchdruckgewerbe

A. Die Träger der Tarifpolitik

I. Organisationsvorläufer

Zu Beginn der Industrialisierung waren es die deutschen Buchdrucker, die sich zuerst mit einer Neugestaltung der Arbeits- und Lohnverhältnisse beschäftigten, wurden sie doch zufolge der Art ihres Berufes verhältnismäßig schnell mit den neuen sozialen Lehren vertraut. Deshalb ist nicht ohne Grund aus ihren Reihen die moderne Form der Organisation entstanden. Daß die Buchdrucker heute als »Pioniere der Arbeiterschaft« bezeichnet werden, kann auf diese Tatsache zurückgeführt werden.

Nach der jahrhundertelangen Herrschaft der Zünfte und Innungen traten die ersten Ansätze zur Bildung von Buchdruckerorganisationen mit den verschiedenartigen Unterstützungskassen, zurückreichend bis 1758, sowie mit den ab 1835 entstandenen Fortbildungs- und Gelligkeitsvereinen in Erscheinung. Die eigentliche organisatorische Frühperiode begann jedoch erst mit der Märzrevolution des Jahres 1848. Unter ihrem Eindruck erließen die Buchdruckergehilfen einiger deutscher Städte Aufrufe an die »Prinzipalität«, bereits weitgehende Forderungen zur Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen enthaltend. Den Aufrufen folgten noch im gleichen Jahre Gehilfenkongresse mit der Erstellung eines erstmals zentralen Tarifentwurfes sowie dem Beschluß eines gewerkschaftlichen Programmes; das herausragendste Ereignis war aber die Gründung der »Deutschen National-Buchdrucker-vereinigung«, der frühesten umfassenden Organisation der Gehilfenschaft. Die »Prinzipalität« nahm dagegen sofort Stellung, und es kam

zur Schaffung einer gemeinsamen Organisation, des »Allgemeinen Buchdruckervereins«. Daraufhin bildete sich wiederum eine gehilfen-
seitige Gegenbewegung; sie brachte, von der »Prinzipalität« teilweise
sogar unterstützt, im Jahre 1849 mit dem »Gutenbergbund« den drit-
ten Organisationsvorläufer. Allerdings wirkte sich die nachfolgende
politische »Reaktion« dahingehend aus, daß schon drei Jahre später
die Wiederauflösung behördlich dekretiert wurde.

II. Gewerkschaften

Mit der Aufhebung des Koalitionsverbotes in Deutschland erwachte
erneut der Gedanke zur Schaffung einer umfassenden Organisation
der Buchdruckergehilfen. Im Jahre 1866 wurde infolgedessen der
»Deutsche Buchdruckerverband« auf föderativer Grundlage als Zusam-
menschuß der bestehenden lokalen und regionalen Vereine errichtet.
Nach zeitweiliger Unterbrechung der organisatorischen Tätigkeit, be-
dingt durch die Auflösung der Gewerkschaften im Zuge des »Sozia-
listengesetzes«, trat im Jahre 1893 der »Verband der Deutschen Buch-
drucker« (VdDB) die Nachfolge an. Seine wichtigsten Programmpunkte
bildeten die Verfolgung gewerkschaftlicher Ziele, vor allem die Mit-
wirkung in der Tarifpolitik, die gewerbliche Mitbestimmung und die
Durchführung der Arbeiterschutzvorschriften¹. Ideologisch lehnte sich
der VdDB wie die anderen »freien« Gewerkschaften an die sozialdemo-
kratische Parteibewegung an, mit der er sich durch die Gemeinsamkeit
der sozialpolitischen Bestrebungen verbunden fühlte.

Neben dem VdDB als ältester Gewerkschaft im Buchdruckgewerbe
wurde im Jahre 1893 der »Gutenbergbund« als zweite Fachorganisation
der Gehilfen ins Leben gerufen. Die gewerkschaftliche Bedeutung des
»Gutenbergbundes« gegenüber dem VdDB war jedoch stets gering. Der
»Gutenbergbund« bezweckte die Sammlung derjenigen Gehilfen, wel-
che den sozialistischen Charakter des VdDB ablehnten und sich zur
christlich orientierten Arbeiterbewegung bekannten.

Ebenso wie für die Buchdruckergehilfen entstanden später auch für die
Hilfsarbeiterschaft gewerkschaftliche Organisationen. So wurde im
Jahre 1898 der »Verband der graphischen Hilfsarbeiter und -arbeiter-

1) Vgl. Satzung des Verbandes der Deutschen Buchdrucker nebst den Bestimmungen über die
Unterstützungen, beschlossen auf dem Verbandstag vom 24. bis 29. 6. 1929 in Frankfurt/
Main.

innen Deutschlands« als »freie« Gewerkschaft und im Jahre 1904 der »Graphische Zentralverband« als christliche Gewerkschaft gegründet.

Die nationalsozialistische Machtübernahme im Jahre 1933 bereitete der Existenz der Gewerkschaften und damit ihrer sozialpolitischen Tätigkeit ein jähes Ende. An ihre Stelle traten Einheitsorganisationen, zusammengefaßt in der »Deutschen Arbeitsfront«. Im »Deutschen Arbeiterverband des graphischen Gewerbes«, einer dieser Organisationen, gingen u. a. auch die vier Gewerkschaften des Buchdruckgewerbes auf. Er wurde allerdings bald in die »Reichsbetriebsgemeinschaft Druck und Papier« umgewandelt, womit die Auflösung bzw. Gleichschaltung abgeschlossen war.

Erst nach dem Sturz des Nationalsozialismus konnte sich das gewerkschaftliche Leben von neuem entfalten. Der Aufbau der Gewerkschaften gestaltete sich jedoch recht schwierig, da einerseits die erforderlichen finanziellen Mittel fehlten und andererseits die Aufteilung Deutschlands in Besatzungszonen sich hemmend auswirkte. Infolgedessen zunächst nur auf regionaler Ebene gebildet, fanden sie sich schließlich in den Jahren 1948 und 1949 auf der Ebene des Bundesgebietes mit dem »Deutschen Gewerkschaftsbund« (DGB) als Spitzenorganisation zusammen. Hierbei wurde wie früher das Industrieverbandsprinzip gegenüber dem Berufsverbandsprinzip² zur Organisationsmaxime erhoben; »das Industrieverbandsprinzip geht auf die Erkenntnis der Gewerkschaften zurück, daß ein Gewerkschaftsverband, der alle Arbeitnehmer eines Industriezweiges umfaßt, allein wirksam tätig zu werden vermag«³.

Wie in allen Industriezweigen, so sah sich im Jahre 1945 auch die Arbeitnehmerschaft des deutschen Buchdruckgewerbes vor die Aufgabe der Wiedererrichtung ihrer gewerkschaftlichen Ordnung gestellt. Es wurde neuerdings jedoch die Vereinigung sämtlicher Berufsgruppen des graphischen Gewerbes wie der papierverarbeitenden Industrie ohne Unterschied der früheren gewerkschaftlichen Richtung angestrebt. In diesem Sinne vollzog sich dann im Jahre 1948 die Konstituierung der

2) Der Industrieverband erfaßt alle in einem Industriezweig tätigen Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihren Beruf, der Berufsverband alle Angehörigen eines Berufes ohne Rücksicht auf ihre Betriebs- und Industriezugehörigkeit.

3) Wehrauch, W.: Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die in ihm zusammengeschlossenen Industriegewerkschaftsverbände in tatsächlicher und in rechtlicher Hinsicht. Hamburg 1953. S. 5.

»Industriegewerkschaft Druck und Papier« (IGDuP). Ihre zahlenmäßige Bedeutung innerhalb des DGB ist allerdings gering; so betrug z. B. zum Stichtag 30. 9. 1958 bei 140 472 Mitgliedern der Anteil am DGB nur 2,2 %⁴. Rechtlich stellt die IGDuP ebenso wie die übrigen Industriegewerkschaften eine »auf Dauer berechnete Personenvereinigung mit körperschaftlicher Verfassung«⁵ dar. Gemäß ihrer Satzung bezweckt sie die »Förderung der wirtschaftlichen, sozialen und geistigen Interessen ihrer Mitglieder unter Ausschaltung aller parteipolitischen und religiösen Fragen«⁶. Die berufliche Gliederung erfolgt nach Berufsgruppen und Sparten, die territoriale Gliederung nach Gauen mit Bezirken und Ortsvereinen. Zu den wichtigsten gewerkschaftlichen Aufgaben zählt neben Mitgliederbetreuung und Unterstützungswesen der Abschluß von Tarifverträgen mit der Arbeitgeberseite.

Eine Abspaltung von der IGDuP führte im Jahre 1952 zur Gründung des »Deutschen Senefelder-Bundes«. Die Bedeutung dieser zweiten gewerkschaftlichen Organisation innerhalb des graphischen Gewerbes ist jedoch verhältnismäßig gering, da sie nur Angehörige der Berufsgruppen Flachdruck sowie Tiefdruck und Chemigraphie umfaßt. Insofern dürfte ihre Tarifhoheit für das Buchdruckgewerbe im besonderen nicht von Interesse sein, ebensowenig wie die frühere Tarifpartnerschaft zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verwandter Gewerbebezüge.

III. Arbeitgeberverbände

Unter dem Eindruck der Gründung des VdDB waren die Arbeitgeber des deutschen Buchdruckgewerbes im Jahre 1869 gezwungen, sich zur Stärkung ihrer Stellung gegenüber der organisierten Arbeitnehmerschaft ebenfalls zusammenzuschließen. So entstand mit dem »Deutschen Buchdrucker-Verein« (DBV) der erste Arbeitgeberverband. Sein Zweck war vor allem auf die Vertretung des Buchdruckerstandes gegenüber Staat und Gesellschaft sowie auf die Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch den Abschluß

4) Vgl. Mitgliederstatistik des Deutschen Gewerkschaftsbundes für das Jahr 1958.

5) Weihrauch, W.: a. a. O. S. 14.

6) Vgl. Satzung der Industriegewerkschaft Druck und Papier, beschlossen auf dem Vierten Ordentlichen Gewerkschaftstag vom 9. bis 14. 9. 1956 in Frankfurt/Main.

von Tarifvereinbarungen gerichtet⁷⁾. Immer wieder wurde innerhalb des DBV die Frage des gegenseitigen guten Einvernehmens betont. Diesem auch von den Gewerkschaften sehr begrüßten Ziel diente die Zusammenarbeit innerhalb der im Jahre 1874 geschaffenen »Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker«, ferner der in den Jahren 1906 mit dem VdDB und 1909 mit dem »Gutenbergbund« getroffene Abschluß eines sogenannten »Organisationsvertrages«, welcher gewerblich-wirtschaftliche Absichten verfolgte. Eine derartige Sozialpartnerschaft suchte in der damaligen Zeit ihresgleichen, stellte es doch eine Ausnahme dar, daß sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen als gleichberechtigt anerkannten.

Nachdem im Jahre 1933 der Nationalsozialismus die Macht an sich gerissen hatte, erlebten die Arbeitgeberverbände ein ähnliches Schicksal wie die Gewerkschaften. Der DBV konnte zwar zunächst noch als rein wirtschaftliche Unternehmerorganisation weiterbestehen, ging jedoch bald in der »Fachgruppe Buchdruck« auf und wurde schließlich mit den übrigen Fachgruppen des graphischen Gewerbes in der »Wirtschaftsgruppe Druck« zusammengefaßt, einer halbstaatlichen Organisation mit Zwangsmitgliedschaft.

Mit dem Ende des zweiten Weltkrieges sahen sich die Arbeitgeber, ebenso wie die Arbeitnehmerschaft, vor die Aufgabe gestellt, neue Organisationsverhältnisse zu schaffen. Durch Vorschriften der Besatzungsmächte, u. a. durch das Anfang 1947 in Kraft gesetzte »Verbot der übermäßigen Konzentration deutscher Wirtschaftskraft«, wurde jedoch der Aufbau von Arbeitgeberorganisationen sehr erschwert. Erst nachdem die Beschränkungen gelockert worden waren, konnte im Jahre 1949 die Gründung der »Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände« (BDA) als sozialpolitische Spitzeninstitution, ferner im Jahre 1950 die Gründung des »Bundesverbandes der Deutschen Industrie« (BDI) zur gemeinsamen Wahrung der wirtschaftspolitischen Belange stattfinden.

Für die Arbeitgeberschaft des deutschen Buchdruckgewerbes wurde im Jahre 1945 gleichermaßen eine organisatorische Neuordnung erforderlich. Allerdings war diese durch Schaffung eines Arbeitgeberverbandes beabsichtigt, der, ebenso wie gewerkschaftsseitig, über das Buchdruck-

7) Vgl. Satzung des Deutschen Buchdrucker-Vereins e. V. nebst Kreis- und Bezirksordnung, beschlossen auf der ordentlichen Hauptversammlung vom 7. 9. 1924 in Hannover.

gewerbe hinaus sämtliche Zweige des graphischen Gewerbes umfaßt. Dementsprechend wurden zunächst Verbände auf Landesebene gebildet, und im Jahre 1950 folgte schließlich deren Zusammenschluß zur »Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes« (AGV), welche wiederum der BDA sowie dem BDI angehört. Die Zahl der in den Landesverbänden organisierten graphischen Betriebe beträgt mehr als 7 000, davon rund zwei Drittel Buchdruckereien; somit ergibt sich ein Organisationsverhältnis von etwa 80 %⁸. Wie die AGV selbst sind die Landesverbände Vereine mit eigener Rechtspersönlichkeit, also selbständig und weitgehend unabhängig. Außer dieser regionalen Gliederung besteht noch eine solche nach Berufsgruppen. Die AGV verfolgt gemäß ihrer Satzung den Zweck, »die wirtschaftlichen und beruflichen Belange sowie alle das graphische Gewerbe betreffenden Interessen im Bundesgebiet unter Ausschluß von parteipolitischen und weltanschaulichen Fragen zu wahren, zu fördern und zu vertreten«⁹. Ihre Tätigkeit erstreckt sich in erster Linie auf wirtschafts- und sozialpolitische Angelegenheiten; letztere betreffen die Mitwirkung bei der Festlegung und beim Abschluß von Tarifverträgen sowie sonstiger Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

B. Die Tariftradition

I. Vorperiode

Der Drang des Bürgertums nach Freiheit und Reformen führte im Anschluß an die Pariser Februarrevolution des Jahres 1848 auch in Deutschland zu einer revolutionären Erhebung, deren Schauplatz in den Märztagen vor allem Berlin war. Auf Grund dieser Ereignisse beschloß der preußische Landtag ein Programm, welches die Pressefreiheit, das Vereinigungs- und Versammlungsrecht sowie die Aufhebung der die sozialen Bestrebungen der Arbeiterschaft beschränkenden Vorschriften brachte. So ermuntert, schickte sich der »vierte Stand« an, eine Verbesserung seiner materiellen Verhältnisse zu erreichen.

8) Genaue Angaben stehen nicht zur Verfügung, da ein Teil der Landesverbände der AGV aus verbandsinternen Gründen keine Auskunft über den Mitgliederstand erteilt.

9) Vgl. Satzung der Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes e. V., beschlossen auf der Jahreshauptversammlung vom 23. bis 25. 5. 1957 in Bad Oeynhausen.

Besonders innerhalb des deutschen Buchdruckgewerbes machten sich sofort nach der Märzrevolution soziale Reformbestrebungen bemerkbar. In mehreren Städten bemühte sich die Gehilfenschaft durch gemeinsame Aktionen, die Buchdruckereibesitzer zur Anerkennung einer Neuordnung der Arbeitsbedingungen zu bewegen. Aber nur vereinzelt war der Absicht, einen Ortstarif zu erreichen, Erfolg beschieden, so in Leipzig, Dresden, Halle/Saale, Breslau und Frankfurt/Main.

Es liegt allerdings ein weit verbreiteter Irrtum in der Annahme, die ersten Buchdruckertarife seien in Deutschland zustande gekommen. Tatsächlich wurde bereits im Jahre 1800 zwischen den Londoner Gehilfen und Buchdruckereibesitzern ein Tarif abgeschlossen.

Unabhängig von den Bemühungen um lokale Tarifregelungen wurde im Jahre 1848 auf einem Gehilfenkongreß in Heidelberg der Entwurf zu einem zentralen Tarif ausgearbeitet und auf der anschließenden »National-Buchdruckerversammlung« in Mainz/Rhein beschlossen. Der Tarif enthielt genaue Bestimmungen über die »Arbeits-Preise«¹⁰, über das »Minimum des gewissen Geldes«¹¹ mit fl. 8 (rund Mk 13,70), über die auf täglich zehn Stunden festgesetzte Arbeitszeit, über die Sonderentschädigung für Überstunden und Sonntagsarbeit, über die Kündigungsfrist, über das Lehrlingswesen sowie über das »Maschinenwesen«, d. h. die Beschäftigung an den damals neu eingeführten Druckmaschinen; ferner waren Schiedsgerichte zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten vorgesehen. Schließlich erging noch ein »Aufruf an die Herren Buchdruckereibesitzer Deutschlands«, den Mainzer Beschlüssen zuzustimmen, ferner eine Petition an die in Frankfurt/Main tagende deutsche Nationalversammlung, die Forderungen der Gehilfenschaft zu unterstützen. Der Tarifentwurf stieß dennoch auf offene Abneigung der »Prinzipalität«, wie u. a. aus einer gemeinsamen Zeitungserklärung mitteldeutscher Arbeitgeber hervorging. Daraufhin entstanden in einigen Städten regelrechte Arbeitskonflikte, verbunden mit gehilfenseitigen Kampfmaßnahmen. Relativ umfangreich waren vor allem die Streiks in Berlin und Hamburg; die Berliner Gehilfen mußten nach vier, die Hamburger Gehilfen nach sieben Wochen die Arbeit unter

10) Unter »Arbeits-Preisen« war die Entlohnung nach 1000 Buchstaben (Setzer) und nach 1000 Drucken (Drucker) zu verstehen. Es handelte sich also um eine Art Stücklohn. Später wurde hierfür der Ausdruck »Berechnerlohn« eingeführt.

11) Als »Minimum des gewissen Geldes« wurde bis zum Ende des ersten Weltkrieges der tarifliche Mindestwochenlohn bezeichnet.

den alten Bedingungen wieder aufnehmen. Der erste Versuch eines zentralen Buchdruckertarifes war damit vorerst gescheitert.

Es ergab sich nunmehr zwangsläufig eine Rückkehr zu den Verhältnissen, wie sie vor der Mainzer »National-Buchdruckerversammlung« bestanden hatten. Sämtliche Tarifbewegungen der Zeit nach 1848 waren insofern lokaler Natur. Zunächst war die allgemeine Situation sogar nur von Firmentarifen beherrscht, bis ab 1861 ein allmählicher Übergang zu Ortstarifen stattfand. In den einzelnen Städten wurden Tarifkommissionen gebildet, welche entweder ausschließlich von Arbeitgebern oder aber paritätisch besetzt waren. Insgesamt konnten von 1861 bis 1872 in 192 Orten Tarifbewegungen festgestellt werden, wobei das Ergebnis allerdings meist unbefriedigend war. So blieb es nicht aus, daß in den sechziger Jahren erneut örtliche Arbeitskonflikte ausbrachen, deren bedeutendster der Leipziger Streik von 1865 war. Über 600 Setzer und Drucker traten in den Ausstand. Erst nach zehnwöchiger Dauer des mit bisher ungekannter Schärfe geführten Arbeitskampfes wurde die Arbeit wieder aufgenommen, als ein Kompromiß in der strittigen Lohnfrage gefunden werden konnte. Neben Leipzig war dann im Jahre 1872 Stuttgart Schauplatz eines größeren Streiks, an dem sich mehr als 270 Gehilfen beteiligten. Er dauerte dreizehn Wochen und brachte der örtlichen Gehilfenschaft eine nicht unwesentliche Lohnaufbesserung sowie eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit auf zehn Stunden.

II. Periode der »Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker«

Hatten sich in den sechziger Jahren des 19. Jahrhunderts bereits vereinzelt Tarifbewegungen lokaler Natur durchgesetzt, so reifte nach der Gründung des VdDB und des DBV immer mehr die Erkenntnis, die Zersplitterung des Tarifwesens im deutschen Buchdruckgewerbe aufzugeben und zur Vereinheitlichung zu kommen. Durch das Vorhandensein von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen schien diesem zweiten Versuch tatsächlich ein wesentlich fruchtbarer Boden beschieden zu sein als im Jahre 1848.

Die Vorbereitungen zur Verwirklichung des ersten allgemeinen Tarifes nahmen konkrete Formen an, als vom März bis Dezember 1872 »Prinzipale« und Gehilfen auf getrennten Konferenzen zu den aufgeworfenen Fragen Stellung nahmen. Die Auffassungen unterschieden sich

allerdings so sehr, daß an eine Einigung zunächst nicht zu denken war. Hauptdifferenzen ergaben sich auf Grund des arbeitnehmerseitigen Standpunktes, daß die Schaffung des Tarifes »Sache zweier gleichberechtigter Factoren (Principalverein und Gehilfenverband)«¹² sei und daß ein »Tarif von Prinzipalsgnaden«, ausschließlich zwischen den Organisationen abgeschlossen, abgelehnt werde. Es kam sogar zu Kampfmaßnahmen, wobei wieder in Leipzig über 400 Gehilfen in einen vom VdDB veranlaßten Streik traten und anschließend als Gegenaktion des DBV weitere 1 800 Gehilfen ausgesperrt wurden. Im März 1873 erfolgte endlich eine Einigung mit dem arbeitgeberseitigen Zugeständnis zur Bildung eines paritätisch besetzten Tarifausschusses sowie dem arbeitnehmerseitigen Zugeständnis zum Tarifabschluß über den Organisationsrahmen hinaus für die Allgemeinheit der Buchdruckereibesitzer und Gehilfen. Somit konnte im Mai 1873 ein »Reichstarif« zustande kommen, welcher der Gehilfenschaft eine erhebliche Verbesserung ihrer bisherigen uneinheitlichen Arbeitsbedingungen brachte: »Minimum des gewissen Geldes« in Höhe von Mk 19,50 pro Woche; Stücklohn mit »Alphabetberechnung«¹³ als Grundlage; Reduzierung der täglichen Arbeitszeit auf zehn Stunden; gestaffelte Aufschläge für Überstunden- und Sonntagsarbeit; vierzehntägige Kündigungsfrist. Neben dieser tariflichen Festlegung der Arbeitsbedingungen fehlte dagegen vorerst eine dauernde Zusammenarbeit beider Seiten zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Tarifes. Erst im Januar 1874 ergingen die »Bestimmungen über Schiedsämter und Einigungsamt«, wodurch die »Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker« aus der Taufe gehoben wurde. Für Arbeitgeber und Gehilfen ergab sich nunmehr die Verpflichtung, sämtliche Differenzen über den Tarif amtlich schlichten zu lassen. Zu diesem Zweck wurden die Druckorte in zwölf Tarifkreise eingeteilt mit je einem paritätisch besetzten Schiedsamt; Berufungsinstanz war das Einigungsamt. Die Realisierung der getroffenen Vereinbarungen brachte jedoch erhebliche Schwierigkeiten, weil es nicht gelang, die allgemeine Einführung des Tarifes zu erreichen. In vielen Buchdruckereien herrschte nach wie vor Tariflosigkeit, in an-

12) Krahle, Willi: Der Verband der Deutschen Buchdrucker. Erster Band: 1866 — 1888. Berlin 1916. S. 366.

13) Um die »Alphabetberechnung« durchführen zu können, wird ermittelt, wieviele kleine Buchstaben in alphabetischer Reihenfolge eine Satzzeile enthält; die dadurch gewonnene Durchschnittszahl wird dann der Berechnung zugrunde gelegt.

deren wurden Tarifreduktionen vorgenommen. Trotz des zunächst weitgehend nur theoretischen Charakters der Tarifgemeinschaft bleibt immerhin die bedeutsame Tatsache bestehen, daß im Jahre 1873 das erste zentrale Tarifwerk des deutschen Buchdruckgewerbes entstanden ist. Die unbefriedigende Weiterentwicklung führte schon im Jahre 1876 zur ersten Revision des Tarifes von 1873. Ihr folgten weitere in den Jahren 1878, 1886, 1888 und 1889. Die Ergebnisse dieser Tarifrevisionen waren jedoch weniger materieller Natur; die tariflichen Grundpositionen blieben nämlich im wesentlichen unverändert, abgesehen von einer insgesamt 5,1 %igen Erhöhung des »Minimums des gewissen Geldes« auf Mk 20,50 pro Woche. Vielmehr wurde durch entsprechende Maßnahmen versucht, die Ausbreitung der Tarifgemeinschaft stärker voranzutreiben. So gelangte während der Tarifverhandlungen des Jahres 1889 folgende beachtenswerte Resolution zur Annahme: »Die Tarifkommission hält im Interesse der Durchführung des Tarifs es für dringend nötig, daß seitens der tariftreuen Prinzipale nur Gehilfen eingestellt werden, die nachweislich zu tariflichen Bedingungen gearbeitet und die in Tarifdruckereien ausgelernt haben«¹⁴. Aber auch dieses Hauptergebnis der Tarifrevision von 1889 konnte nur teilweise realisiert werden, da es in weiten Kreisen der Arbeitgeberschaft, vor allem der rheinisch-westfälischen Buchdruckereibesitzer, eine negative Reaktion bewirkte.

So konnte es nicht ausbleiben, daß im Jahre 1891 die »Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker« zusammenbrach. Ausgelöst wurde ihr Erlöschen durch folgendes Ereignis: Die wegen der tariffeindlichen Haltung vieler Arbeitgeber verstimimte Gehilfenschaft verlangte eine neuerliche Tarifrevision mit dem Kernziel einer Verkürzung der täglichen Arbeitszeit auf neun Stunden; zwar wurde der im Hinblick auf die große Zahl an Arbeitslosen und den schlechten Gesundheitszustand der Arbeitnehmer humane Zweck der Gehilfenforderung von der Arbeitgeberschaft als durchaus berechtigt anerkannt, doch meinte diese, wegen der angeblich ungünstigen wirtschaftlichen Situation trotzdem ablehnen zu müssen; beide Seiten blieben unnachgiebig. Nunmehr fanden in allen Teilen Deutschlands Gehilfenversammlungen statt mit dem Ergebnis, die Arbeitszeitverkürzung auf dem Wege

14) Krah, Willi: Der Verband der Deutschen Buchdrucker. Zweiter Band: 1888 — 1916. Berlin 1933. S. 28 (Erster Teil).

eines allgemeinen Arbeitskampfes durchzusetzen. Anfang November 1891 begann infolgedessen unter Führung des VdDB der bis zum Jahre 1952 größte Buchdruckerstreik, der sogenannte »Neunstundenkampf«. Insgesamt 8 640 Gehilfen traten in den Ausstand, d. h. 22,9 % aller damals im Buchdruckgewerbe beschäftigten Gehilfen. Die Abwehrmaßnahmen seitens der einzelnen Arbeitgeber beschränkten sich zunächst auf Versuche, die Gehilfen von der Streikteilnahme durch die teilweise Bewilligung ihrer Forderungen abzuhalten, Arbeitswillige andernorts anzuwerben sowie weibliche Arbeitskräfte anzulernen. Mit Fortgang des immer schärfer geführten Arbeitskampfes erwirkte dann der DBV die behördliche Maßregelung der streikenden Gehilfen und des hinter ihnen stehenden VdDB. Unter dem Eindruck dieser Aktion sah sich die Streikleitung gezwungen, die Beendigung des Streiks zu empfehlen, um so mehr als die Mittel des VdDB für Unterstützungszwecke trotz beträchtlicher Zuwendungen durch englische und amerikanische Gewerkschaften erschöpft waren. Mitte Januar 1892 wurde überall wieder die Arbeit zu den alten Bedingungen aufgenommen. Mit einer vollständigen Niederlage der Gehilfen hatte also der »Neunstundenkampf« nach zehnwöchiger Dauer seinen Abschluß gefunden; die durch ihn verursachten Kosten betrugen für die Arbeitgeberschaft mehr als 1,8 Mill. Mk und für die Gehilfenschaft mehr als 1,9 Mill. Mk, so daß sich die Gesamtkosten auf rund 3,75 Mill. Mk beliefen.

Als in den Jahren nach dem »Neunstundenkampf« die Spannungen zwischen Arbeitgebern und Gehilfen sowie zwischen deren Organisationen mehr und mehr abklangen, war Anfang des Jahres 1896 endlich die Zeit reif, die »Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker« zu erneuern und ein wiederum gemeinsames Tarifwerk zu errichten. Nach langwierigen Verhandlungen kam es im Mai 1896 zu einer Vereinbarung zwischen den beiderseitigen Tarifvertretungen, mit welcher gleichzeitig die fast fünfjährige Periode der Tariflosigkeit beendet wurde. Der neue Tarif brachte in materieller Hinsicht eine Erhöhung des »Minimums des gewissen Geldes« auf Mk 21,—, so daß sich bei einem Lokalzuschlag von 25 % ein Wochenlohn in Höhe von Mk 26,25 ergab, ferner die lang umkämpfte Verkürzung der täglichen Arbeitszeit auf neun Stunden. Was die Tariforganisation betrifft, so wurde als ständige Institution ein »Tarifamt der Deutschen Buchdrucker« eingerichtet, welches für die Ausführung der Beschlüsse des paritätisch besetzten Tarifausschusses zu sorgen sowie Maßnahmen

zur allgemeinen Anwendung des Tarifes anzuordnen hatte; zur Schlichtung von Streitigkeiten über die Tarifauslegung dienten Schiedsgerichte. Die Tarifgemeinschaft war damit als wiederhergestellt zu betrachten. Sie knüpfte zwar an ihre Vorgängerin an, war jedoch in einer Weise verbessert worden, daß sie eine weitaus größere Wirksamkeit entfalten konnte. Durch die in den folgenden Jahren steigende Zahl der Tarifierkennungen zeigte sich, daß ihre Reorganisation tatsächlich ein Erfolg war.

Die früheste Revision des Tarifes von 1896 erfolgte im Jahre 1901. Als wichtigste Änderungen bzw. Ergänzungen sind zu nennen: Erhöhung des »Minimums des gewissen Geldes« um 2,5 %; Einführung einer Lohnstaffelung; Errichtung von sogenannten »Arbeitsnachweisen«; Sonderbestimmungen für Maschinensetzer. Die Einführung der arbeitgeberseitig vorgeschlagenen Lohnstaffelung, welche eine nach drei Altersklassen gegliederte und angeblich gerechtere Entlohnung vorsah, bildete das Äquivalent für die gehilfenseitig geforderte Errichtung der »Arbeitsnachweise«, welche die Aufgabe übertragen erhielten, tariftreuen Gehilfen bei tariftreuen Firmen Arbeit zu vermitteln. Unter Berücksichtigung der Lohnerhöhung betrug nunmehr der tarifliche Spitzenlohn, d. h. der Wochenlohn in der höchsten Altersklasse bei maximalem Lokalzuschlag, Mk 28,12. Die Sonderbestimmungen für Maschinensetzer wurden neu in den Tarif aufgenommen, nachdem schon Ende 1899 ein separater »Setzmaschinentarif« mit befristeter Dauer abgeschlossen worden war, bedingt durch die wachsende Verbreitung der im Jahre 1884 von dem schwäbischen Mechaniker Ottmar Mergenthaler erfundenen Setzmaschine; dementsprechend kamen die Maschinensetzer in den Genuß eines Aufschlages auf den Grundlohn. Nach dem Inkrafttreten des Tarifes von 1901 erlebte die Tarifgemeinschaft eine weiter verstärkte Ausdehnung, wurde allerdings von einem Teil der Arbeitgeber- sowie der Arbeitnehmerschaft nach wie vor abgelehnt. Dazu kam, daß ihr auch außenstehende Kreise Ablehnung entgegenbrachten; so erklärte der »Zentralverband Deutscher Industrieller« im Jahre 1905, der Abschluß von Tarifverträgen führe zu schweren Störungen in der technischen und organisatorischen Fortentwicklung der deutschen Industrie; in ähnlicher Weise hatte bereits im Jahre 1897 das »Gewerkschaftskartell« der »freien« Gewerkschaften verlauten lassen, die Tarifgemeinschaft beeinträchtige den Ausbau der Arbeiterorganisationen.

Nach der Tarifrevision von 1901 brachten die Jahre 1906 und 1911 die nächsten Revisionen. Die herausragenden Ergebnisse dieser Tarifrevisionen waren: Erhöhung des »Minimums des gewissen Geldes« ab 1906 um 10 % mit einem tariflichen Spitzenlohn von Mk 31,25 und ab 1911 um weitere 10 % mit einem tariflichen Spitzenlohn von Mk 34,38; Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ab 1911 auf 53 Stunden; Einteilung der Druckorte ab 1911 in fünf Lokalzuschlagsklassen mit maximal 25 % und minimal 2,5 %, angelehnt an das »Servisklassensystem« des »Reichsbesoldungsgesetzes« vom 15. 7. 1909; Leistungsnormen für Maschinensetzer ab 1906 je nach der Bauart der Setzmaschinen sowie Gewährung des Stücklohnes wie für Handsetzer; Sonderbestimmungen für Drucker bzw. Stereotypeure und Galvanoplastiker ab 1906. Erstmals wurde bei der Tarifrevision von 1911 auch der »Zweck des Tarifvertrages« ausdrücklich festgelegt; die entsprechende Bestimmung, welche bis zur Gegenwart, wenn auch in geänderter Fassung, Tarifinhalt geblieben ist, lautete: »Zweck der Tarifgemeinschaft ist die Hebung des Buchdruckgewerbes und die Sicherung des gewerblichen Friedens durch Schaffung und Schutz tariflichen Rechtes, Überwachung der Erfüllung der tariflichen Pflichten, sowie der Regelung aller das Arbeitsverhältnis betreffenden Angelegenheiten, alles unter Ausschluß parteipolitischer und religiöser Gesichtspunkte«¹⁵.

Nachdem im Jahre 1914, also noch während der Laufdauer des Tarifes von 1911, der erste Weltkrieg ausgebrochen war, führte die Ausrichtung der deutschen Wirtschaftspolitik auf die Rüstungsproduktion zu einer zunehmend spürbaren Verteuerung der Lebenshaltung. Um das immer ungünstiger werdende Verhältnis zwischen Löhnen und Preisen für den Bereich des Buchdruckgewerbes zu korrigieren, wurde ab April 1916 die Gewährung einer Teuerungszulage eingeführt; demgemäß betrug der tarifliche Spitzenlohn Mk 36,71. Bis Mitte 1920 folgten dieser Teuerungszulage noch fünfzehn weitere, deren letzte den tariflichen Spitzenlohn auf Mk 235,38 erhöhte¹⁶. Von April 1916 bis Juli 1920 ist insofern der Lohn um 685 % gestiegen, ein deutlicher Beweis für die fortschreitende Geldentwertung. Erwähnenswert ist auch,

15) »Deutscher Buchdrucker-Tarif« von 1911. § 82 Abs. 2.

16) Die Lohnbewegung in den Jahren 1896 bis 1920 ist aus der Übersicht des Anhanges 1a ersichtlich.

daß im Mai 1919 erstmalig eine der Teuerungszulagen nicht durch freie Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern festgesetzt wurde, sondern durch Schiedsspruch seitens eines Schlichtungsausschusses unter Vorsitz eines Vertreters des Reichsarbeitsamtes; die Möglichkeit dazu war gegeben durch die »Verordnung des Rates der Volksbeauftragten über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten« vom 23. 12. 1918, welche übrigens die Grundlage für eine umfassende gesetzliche Regelung des Tarifvertragswesens in Deutschland darstellte. Neben der Festsetzung einer Teuerungszulage durch staatlichen Eingriff bescherte der Schiedsspruch den Gehilfen außerdem zum ersten Male einen Anspruch auf bezahlten Urlaub bis zur Höchstgrenze von 15 Arbeitstagen. Damit sowie mit der bereits im November 1918 vom sogenannten »Buchdruckerrat« als vorübergehender Tariffinstitution vorgenommenen Verkürzung der täglichen Arbeitszeit auf acht Stunden bei vollem Lohnausgleich sicherte sich das deutsche Buchdruckgewerbe einen Vorsprung auf dem Gebiete des Tarifwesens vor allen anderen Industrie- und Gewerbezweigen.

Trotzdem der Tarif von 1911 im Laufe der Zeit mannigfache Änderungen erfuhr, ergab sich nach dem Ende des ersten Weltkrieges immer eindringlicher, daß er in seinen wesentlichen Bestimmungen keineswegs mehr den Vorstellungen der Tarifpartner entsprach. Das Hauptproblem der im November 1920 vorgenommenen Tarifrevision bildete wiederum die Lohnfrage. Es wurde der tarifliche Spitzenlohn auf Mk 255,40 einschließlich einer Teuerungszulage von Mk 83,50 festgesetzt. Der neue Tarif erhielt ferner die wichtigen Bestimmungen eingefügt, daß die Arbeitszeit von wöchentlich 48 Stunden beibehalten wird sowie die Urlaubsregelung unverändert bestehen bleibt; für die Korrektoren sollten ebenfalls Sonderbestimmungen gelten. Schließlich wurde auch eine schon ab Mai 1920 in Kraft getretene Lehrlingsordnung mit Kostgeld- und Urlaubsregelung für tarifverbindlich erklärt. Danach sollten die Lehrlinge an allen zukünftigen Erhöhungen des Gehilfenlohnes im Verhältnis 1 : 10 teilnehmen. Ohne Zweifel bedeutete die Schaffung dieser ersten Lehrlingsordnung einen großen ideellen Fortschritt, vor allem insofern, als dadurch die Heranbildung des Nachwuchses im Buchdruckgewerbe eine beträchtliche Förderung erfuhr; überdies rüttelte sie stark an dem teilweise überlebten Innungswesen.

Die weitere inflationistische Entwicklung der Währungsverhältnisse brachte es dazu, daß die Lohnsätze des Tarifes von 1920, bereits sieben-einhalbfach über den Vorkriegssätzen liegend, innerhalb kürzester Zeit erneut überholt waren. Deswegen erfolgte die zusätzliche Einführung einer monatlichen Wirtschaftsbeihilfe, und zwar in Höhe von anfänglich Mk 65,— von später Mk 110,— und von zuletzt Mk 220,—. Ab Oktober 1921 kam die Wirtschaftsbeihilfe wieder in Fortfall bei gleichzeitig ausschließlicher Gewährung einer erhöhten Teuerungszulage von Mk 183,10 pro Woche. Diese erfuhr bis Ende 1922 eine Heraufsetzung auf Mk 14 013,10, nachdem sie inzwischen neunzehnmal geändert worden war. Dann wurde das System der Teuerungszulagen endgültig aufgegeben; es hatte seinen Sinn verloren, weil nunmehr die Zulage auf mehr als das Achtzigfache des Grundlohnes angestiegen war. Insgesamt mußte sich der Tarifausschuß während der beiden Jahre 1921 und 1922 in über zwanzig Sitzungen mit Lohnrevisionen beschäftigen¹⁷. Ein frei vereinbartes Abkommen konnte jedoch nur in sechzehn Fällen getroffen werden; achtmal fälltte der vom Reichsarbeitsministerium (RAM) eingesetzte Schlichtungsausschuß einen Schiedsspruch.

III. Periode der Organisationstarife und der Tarifordnungen

Hatte der Tarif von 1920 bereits eine weitgehende Neuordnung der Arbeitsbedingungen und nicht nur eine abermalige Revision gebracht, so sollte mit seinem Ablauf Ende 1922 auch die bisherige Form der Tariftgemeinschaft aufgegeben werden. Bestimmend für die Abkehr war die Notwendigkeit einer Anpassung an die gesetzlichen Vorschriften, vor allem an die Verordnung vom 23. 12. 1918; diese bestimmte u. a., daß sich die Tariffähigkeit arbeitgeberseitig auf Einzelpersonen und Organisationen, arbeitnehmerseitig lediglich auf Organisationen erstreckt. Da jedoch die »Tariftgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker« in ihrem Aufbau nicht dahingehend entsprach, war eine grundlegende Reform erforderlich. Den Anlaß für die Abkehr andererseits in einem etwaigen Versagen der Tariftgemeinschaft zu suchen, wäre irrig. Die Erfolge, welche sie während ihres Bestehens zu verzeichnen hatte, sind vielmehr ein klarer Beweis für ihr Wirken zum Wohle des Buchdruck-

17) Die Lohnbewegung in den Jahren 1921 und 1922 ist aus den Übersichten der Anhänge 1a — 1c ersichtlich, die einzelnen Lohnabkommen aus der Übersicht des Anhangs 2.

gewerbes; so hatten im Jahre 1921 90,0 % aller Buchdruckereien gegenüber 19,2 % im Jahre 1896 den Tarif anerkannt. Bezeichnend ist ferner, daß eine ganze Reihe von arbeitsrechtlichen Vorschriften, z. B. die Arbeitszeit- und Urlaubsregelung, auf ihr Wirken zurückgeführt werden kann. Außer mit der Einführung des Organisationstarifes wurde die dritte Tarifperiode mit einer weiteren Neuerung eingeleitet. Während bisher die Regelung der Arbeitsbedingungen im Rahmen eines einzigen Tarifes üblich war, erfolgte nunmehr die Aufspaltung desselben. Im Lohntarif sollten künftig nur die Lohnsätze festgelegt, im Manteltarif dagegen alle übrigen Bestimmungen zusammengefaßt werden. Und da die Buchdruckerei-Hilfsarbeiter nach dem ersten Weltkrieg ebenfalls eine zentrale Regelung ihrer Arbeits- und Lohnverhältnisse erreicht hatten, bestanden ab 1923 im deutschen Buchdruckgewerbe drei getrennte Tarife: 1. Manteltarif für Gehilfen (Partner: DBV einerseits, VdDB und »Gutenbergbund« andererseits); 2. Manteltarif für Hilfsarbeiter (Partner: DBV einerseits, »Verband der graphischen Hilfsarbeiter und -arbeiterinnen Deutschlands« und »Graphischer Zentralverband« andererseits); 3. Lohntarif für Gehilfen und Hilfsarbeiter (Partner: DBV einerseits, die vier Arbeitnehmerorganisationen andererseits).

Was die Manteltarife für Gehilfen betrifft, so wurde deren erster vom 19. 12. 1922 bis zunächst Ende 1923 geltend abgeschlossen, wozu es allerdings eines Schiedsspruches des vom RAM eingesetzten Schlichtungsausschusses bedurfte. In materieller Hinsicht erhielt der Manteltarif grundsätzlich wieder das Gepräge des letzten Tarifes, allerdings mit dem Unterschied, daß er keine Lohnsätze mehr enthielt. Die Tariforganisation erfuhr dagegen eine völlige Neugestaltung, und zwar auf folgender Basis hinsichtlich des Aufbaus und des Aufgabenbereiches der Tarifbehörden: An die Stelle des Tarifausschusses tritt die Tarifkommission, welche für beide Seiten zum Abschluß der Mantel- und Lohntarife bevollmächtigt wird; die Tätigkeit der Schiedsgerichte wird nunmehr von Schiedsämtern ausgeübt, welche sich jedoch nur mit der Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten über die Auslegung der Tarife befassen, während für Einzelstreitigkeiten die Arbeitsgerichte zuständig sind; Berufungsinstanz für die Schiedsämter ist das Reichsschiedsamt mit einem unparteiischen Vorsitzenden; die Entscheidung von Gesamtstreitigkeiten über Bestand und Erneuerung der Tarife ist Aufgabe des Zentralschlichtungsamtes unter Vorsitz von drei durch

das RAM zu bestellenden Unparteiischen. Mit diesem Inhalt wurde vom RAM die Allgemeinverbindlichkeit des Manteltarifes erklärt, und insofern waren erstmals sämtliche Arbeitgeber und Gehilfen des deutschen Buchdruckgewerbes gesetzlich verpflichtet, die tariflichen Bestimmungen anzuerkennen. Der Manteltarif wurde dann fristgemäß gekündigt, da die Arbeitgeberseite eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 57 Stunden beantragte. Als sogar ein Arbeitskampf zu entstehen drohte, kam es doch noch zu einer Verständigung durch ein Arbeitszeitabkommen, demzufolge die Wochenarbeitszeit wie bisher 48 Stunden beträgt, »je nach der Eigenart oder den wirtschaftlichen Bedürfnissen des Betriebes«¹⁸ aber bis zu 53 Stunden verlängert werden kann. Nach dieser Änderung behielt der Manteltarif weiterhin Gültigkeit bis Mitte 1924.

Dem Manteltarif vom 19. 12. 1922 folgten die Tarife vom 25. 5. 1924, vom 20. 1. 1925 und vom 2. 3. 1927. Die damit verbundenen Revisionen ergaben eine Reihe von nicht unbedeutenden materiellen Änderungen: Gewährung eines Überstundenaufschlages ab 1924 von 12,5 % und ab 1925 von 15 % bei Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 53 Stunden; Vereinfachung des Systems der Überstundenaufschläge ab 1927 durch Aufschlag von 15 % für die erste und jeweils 5 % mehr für die weiteren Überstunden; Heraufsetzung des Aufschlages für Maschinensetzer ab 1924 von 7,5 % auf 15 % und ab 1925 von 15 % auf 20 % sowie des Aufschlages für Korrektoren ab 1925 von 3 % auf 7,5 %.

Nach der verhältnismäßig langen Laufdauer von drei Jahren wurde der Manteltarif vom 2. 3. 1927 durch denjenigen vom 2. 3. 1930 abgelöst. Die Gehilfenseite verlangte einen weiteren Ausbau der tariflichen Bestimmungen, um auf diese Weise die zunehmende Arbeitslosigkeit, bedingt durch die wirtschaftliche Entwicklung in der Zeit der »Weltwirtschaftskrise«, zu mildern. Demgegenüber vertrat die Arbeitgeberseite die Ansicht, der Arbeitslosigkeit könne nur durch gewisse Tarifreduktionen entgegengetreten werden. Wegen der Unmöglichkeit eines frei vereinbarten Übereinkommens mußte das Zentralschlichtungsamt einen Schiedsspruch fällen, der im wesentlichen den Vorstellungen der Gehilfenschaft entgegenkam; dementsprechend erfolgte

18) Vgl. Korrespondent für Deutschlands Buchdrucker und Schriftgießer. 62. Jahrgang. Nr. 5 / 12. 1. 1924.

zwar keine erneute Arbeitszeitverkürzung, jedoch die Einbeziehung der Arbeit an Sonn- und Feiertagen in die normale wöchentliche Arbeitszeit. Einen obrigkeitlichen Eingriff erlebte danach der Manteltarif vom 2. 3. 1930 durch die »Vierte Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen und zum Schutze des inneren Friedens« (Vierte Notverordnung) vom 8. 12. 1931. Es wurde darin die Verlängerung aller laufenden Tarifverträge bis April 1932 verfügt. Wie aus den »Amtlichen Verlautbarungen« zur Vierten Notverordnung ersichtlich war, sollte mit Tarifverlängerungen eine Beruhigung der Arbeitsverhältnisse eintreten, damit »die erforderliche feste Grundlage für den Wiederaufbau des Wirtschaftslebens und die ihm entsprechende Verfeinerung des Tarifvertragssystems geschaffen werden kann«¹⁹.

Der sechste Neuabschluß des Manteltarifes für Gehilfen seit Beginn der Periode der Organisationstarife fand, durch die Vierte Notverordnung bedingt, erst am 14. 5. 1932 statt. Von der Arbeitgeberschaft wurde eine Umgestaltung der Entlohnungsgrundlagen angestrebt, um so eine der kritischen Wirtschaftslage angemessene Herabsetzung der Löhne zu erreichen. Die Gehilfenschaft dagegen konzentrierte ihre Forderungen vor allem auf die Einführung der vierzigstündigen Wochenarbeitszeit. Die auf der Basis dieser Revisionsanträge geführten Verhandlungen der Tarifkommission — die seit Jahrzehnten wohl denkwürdigsten Tarifverhandlungen — verlangten von beiden Seiten ein übergroßes Maß an Verständigungsbereitschaft. Zunächst war keine Einigung zu erzielen, und es mußte erneut das Zentralschlichtungsamt zur Entscheidung angerufen werden. Aber der gefällte Schiedsspruch samt seiner Allgemeinverbindlicherklärung durch das RAM wurde von den Gehilfenorganisationen als ungerecht abgelehnt, da er ihre Forderungen unberücksichtigt ließ. Den nunmehrigen, erstmals seit 1892 wieder eingetretenen Zustand der Tariflosigkeit baldigst zu beseitigen, woran beiden Seiten gleichermaßen gelegen war, veranlaßte zu abermaligen Verhandlungen. Und nach kürzester Frist kam durch arbeitgeberseitige Zugeständnisse endlich eine Einigung über den neuen Manteltarif zustande; er wies zwar einige Änderungen gegenüber dem bisherigen Manteltarif auf, doch waren diese nicht einschneidend.

19) Jahresbericht des VdDB für das Jahr 1931. S. 18.

Während die Arbeits- und Lohnverhältnisse der Gehilfen bereits seit 1873 zentral geregelt waren, erhielten die Hilfsarbeiter der Buch- und Zeitungsdruckereien nach dem Ende des ersten Weltkrieges einen »Reichstarif«. Zwar waren schon früher Ortstarife zu verzeichnen, denen ab 1906 sogar gewisse einheitliche Bestimmungen als Grundlage dienten, doch wurden die Verhandlungen für einen zentralen Tarif erst im Jahre 1919 eingeleitet. Der Tarifabschluß erfolgte dann im Rahmen der Beratungen zur Schaffung des Gehilfentarifes von 1920. Hierbei traten von Anfang an die Arbeitgeber- und die Hilfsarbeiterorganisationen als Tarifträger in Erscheinung. Der Hilfsarbeitertarif von 1920 wurde auf der Basis vereinbart, daß die Bestimmungen des Gehilfentarifes auf die Hilfsarbeiter analog Anwendung finden. Abweichungen ergaben sich lediglich bei den Entlohnungsgrundlagen und der Urlaubsdauer: Tariflicher Wochenlohn für Hilfsarbeiter in Höhe von 70 % bis 85 % des Gehilfenspitzenlohnes, gestaffelt nach Altersklassen, sowie für Anlegerinnen²⁰ in Höhe von 55 % und für sonstige Hilfsarbeiterinnen in Höhe von 50 %; Urlaub bis zur Höchstgrenze von 12 Arbeitstagen pro Jahr. Auch nach Abkehr von der »Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker« wurde der Manteltarif für Hilfsarbeiter stets im Zusammenhang mit demjenigen für Gehilfen beraten und abgeschlossen. Infolgedessen sind von 1922 bis 1932 neben den insgesamt sechs Gehilfentarifen ebensoviele Hilfsarbeitertarife vereinbart worden. Die Verbesserungen, welche der Gehilfentarif in diesem Zeitraum erfuhr, wirkten sich naturgemäß auch auf den Hilfsarbeitertarif aus. Andererseits wurde hinsichtlich der Entlohnungsgrundlagen eine Reduktion vorgenommen, so daß sich nach dem Stand des Hilfsarbeitertarifes vom 14. 5. 1932 folgendes Bild ergab: Hilfsarbeiter maximal 82,5 %, Anlegerinnen maximal 56 %, sonstige Hilfsarbeiterinnen maximal 45 %. Diese teilweise Herabsetzung des Anteils am Gehilfenspitzenlohn mußte die Hilfsarbeiterschaft hinnehmen, weil arbeitgeberseitig nachgewiesen werden konnte, daß die Tariflöhne für Buchdruckerei-Hilfsarbeiter günstiger lagen als sogar diejenigen für gelernte Arbeiter anderer Industrie- und Gewerbe-zweige.

Die lohnpolitische Entwicklung im Buchdruckgewerbe nach der Einführung der Organisationstarife und der Aufspaltung in Mantel- und

20) Die Tätigkeit der sogenannten »Anlegerin« besteht darin, daß sie die einzelnen Papierbogen in die ohne automatischen Anlageapparat ausgerüstete Druckmaschine einführt.

Lohntarife wurde vorerst weiterhin durch das Problem bestimmt, mit der seit Jahren ununterbrochen zunehmenden Teuerung einigermaßen Schritt halten zu können. Erschwert wurde diese Aufgabe insofern, als die Bedeutung der Geldentwertung sowie das Problem des Reallohnes noch wenig bekannt waren; Preissteigerungen und Lohnerhöhungen liefen deshalb zunächst beziehungslos nebeneinander her. Durch den ersten Lohntarif in der Periode der Organisationstarife war ab Januar 1923 der Tariflohn für Gehilfen auf Mk 18 000,— sowie für Hilfsarbeiter auf Mk 15 491,—, für Anlegerinnen auf Mk 11 232,—, für sonstige Hilfsarbeiterinnen auf Mk 9 936,—, jeweils als Spitzenlohn, festgesetzt worden²¹. Im August 1923 wurde, um für die Bemessung der Lohnhöhe einen festen Maßstab zu erhalten, der sogenannte »Indexlohn« eingeführt; dessen Wesen besteht darin, daß die Löhne entsprechend den Indexziffern für die Lebenshaltung automatisch dem Geldwert angepaßt werden, wodurch ihre Kaufkraft erhalten bleiben soll. Die Anwendung der Indexentlohnung wirkte sich für die Arbeitnehmerschaft tatsächlich außerordentlich günstig aus, denn während der Reallohn für Gehilfen im Juli 1923 nur noch 36,6 % des Reallohnes von 1913 betrug, erhöhte er sich im August 1923 immerhin auf 66,7 %²². Im November 1923 erfolgte endlich die Stabilisierung der Währung. Die letzten Inflationslöhne betrugen laut Lohntarif für die Gehilfen Mk 3,5 Mrd. und waren für die Hilfsarbeiter ebenfalls entsprechend hoch. Nach der Umstellung auf die Rentenmark ergab sich ein Tariflohn für Gehilfen in Höhe von RM 25,—, für Hilfsarbeiter von RM 21,25 bzw. RM 13,50 bzw. RM 11,25. Rückblickend auf die lohnpolitischen Ereignisse der Inflationszeit läßt sich die Feststellung treffen, daß die Löhne im Buchdruckgewerbe seit 1916 insgesamt 67mal neu festgesetzt worden sind. Von Anfang 1923 bis zur Währungsstabilisierung waren allein über 30 lohn tarifliche Vereinbarungen zu verzeichnen, darunter 12 auf Grund eines Schiedsspruches des Zentralschlichtungsamtes und mehrere außerdem durch Entscheidung des RAM; ab Juli 1923 wurden sogar wöchentliche Lohnfestsetzungen notwendig. War dann die lohn tarifliche Situation des Jahres 1924 noch gekennzeichnet durch die Schwierigkeiten, welche sich als Folge des Übergangs zu ge-

21) Die Lohnbewegung in den Jahren 1923 bis 1932 ist aus den Übersichten der Anhänge 1a — 1c ersichtlich, die einzelnen Lohnvereinbarungen aus der Übersicht des Anhanges 2.

22) Vgl. Blach, Julius: Die Arbeits- und Lohnverhältnisse im Deutschen Buchdruckgewerbe 1914 bis 1925. Halberstadt 1926. S. 379.

ordneten Währungsverhältnissen zwangsläufig einstellten, so standen die nächsten Jahre wieder im Zeichen einer beruhigteren Lohnentwicklung. In den Jahren 1924 und 1925 fanden insgesamt noch sieben Lohnbewegungen statt, anschließend bis März 1927 gar keine Lohnbewegung, bedingt durch die monatelang das deutsche Wirtschaftsleben beeinträchtigende »Stabilisierungskrise«, sowie in den Jahren 1927 und 1928 insgesamt nur drei Lohnbewegungen; deren letzte erhöhte den Tariflohn für Gehilfen auf RM 56,—, für Hilfsarbeiter auf RM 46,20 bzw. RM 31,36 bzw. RM 25,20. Bereits Anfang 1929 zeichnete sich der Beginn einer neuen Krise, der »Weltwirtschaftskrise«, in dem allmählichen Nachlassen des konjunkturellen Aufschwungs ab. Trotzdem erfolgte nochmals eine Lohnsteigerung, wodurch der Tariflohn für Gehilfen auf RM 58,50 und dementsprechend auch die Hilfsarbeiterlöhne angehoben wurden; mit diesen Sätzen blieb der Lohn-tarif bis Anfang 1931 unverändert. In Anbetracht der fortschreitenden Verschlechterung der Wirtschaftslage mit immer stärkeren deflatorischen Tendenzen drängte nunmehr die Arbeitgeberseite auf einen Abbau der Löhne um fast 15 %. Außerdem lag eine allgemeine Mahnung der Reichsregierung vor, die deutsche Wirtschaft müsse sich auf eine Senkung der Produktionskosten umstellen. Durch Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes erfolgte tatsächlich eine Reduktion der Tariflöhne, jedoch nur um 6,4 %. Ein weiterer, allerdings wesentlich spürbarer Abbau der Löhne wurde auf Grund der Vierten Notverordnung vorgenommen; alle tariflich festgesetzten Lohnsätze mußten auf den Stand vom Januar 1927 gesenkt werden. Dies aber bedeutete für die Lohngestaltung im Buchdruckgewerbe, daß ab Januar 1932 der Tariflohn für Gehilfen nur noch RM 48,—, für Hilfsarbeiter RM 36,96 bzw. RM 24,60 bzw. RM 20,16 betrug.

Als im Januar 1933 mit der nationalsozialistischen Machtergreifung die Weimarer Republik ins Grab sank, wurde das öffentliche Leben in Deutschland sämtlicher Prinzipien entkleidet, welche ein Wesensausdruck des demokratischen Staates sind. Träger der Tarifpolitik konnten deshalb auch nicht mehr die organisierten Parteien des kollektiven Arbeitsvertrages sein, sondern lediglich staatliche Behörden, deren Aufgabe darin bestand, das Tarifwesen auf dem Verordnungswege zu regeln. Von dieser verhältnismäßig rasch vonstatten gegangenen Entwicklung wurden die Tarife für Gehilfen und Hilfsarbeiter im Buchdruckgewerbe natürlich ebenfalls betroffen. Die tarifliche Festset-

zung der Arbeitsbedingungen war auf Grund des »Gesetzes über Treuhänder der Arbeit« vom 19. 5. 1933 nunmehr Angelegenheit des vom Reichsarbeitsminister ernannten »Treuhänders der Arbeit«. Es wurde bestimmt, daß der Manteltarif für Gehilfen vom 14. 5. 1932 fernerhin in Kraft bleiben sollte, und zwar als Tarifordnung gemäß der »Anordnung über die Weitergeltung von Tarifverträgen als Tarifordnungen« vom 28. 3. 1934. Dasselbe Schicksal war dem Manteltarif für Hilfsarbeiter vom 14. 5. 1932 beschieden. Andererseits hatte die Lohnregelung gleichfalls durch den »Treuhänder der Arbeit« zu erfolgen. Tatsächlich jedoch blieb der letzte frei vereinbarte Lohn tarif für Gehilfen und Hilfsarbeiter unverändert. Eine Lohnbewegung war schließlich gar nicht mehr zulässig, als durch die »Verordnung über die Lohngestaltung« vom 25. 6. 1938 sowie die »Kriegswirtschaftsverordnung« vom 4. 9. 1939 die Verkündung des allgemeinen Lohnstopps erfolgte. Damit wurden durch Tarifordnung auch die Löhne im Buchdruckgewerbe nach oben begrenzt, d. h. als Höchstlöhne festgesetzt.

Zustandekommen der Tarife für das Buchdruckgewerbe der Bundesrepublik Deutschland

A. Das Zustandekommen der Manteltarife

I. Erste Schritte zum tariflichen Neuaufbau

Der im Mai 1945 erfolgte Zusammenbruch des nationalsozialistischen Regimes machte den Weg frei zur Wiedererrichtung einer demokratischen Ordnung innerhalb der Grenzen Deutschlands. Damit war auf sozialpolitischem Gebiet auch die Neuregelung des Tarifwesens entsprechend den Grundsätzen der Vertragsfreiheit verbunden. Die ersten diesbezüglichen Schritte gingen von den alliierten Militärregierungen als den nunmehrigen Trägern der Staatsgewalt aus. Auf Grund des »Gesetzes Nr. 77 der US-amerikanischen Militärregierung«, in Kraft getreten mit der Besetzung Deutschlands, wurde zunächst die weitere Tätigkeit des »Treuhänders der Arbeit« untersagt und gemäß »Gesetz Nr. 40 des Alliierten Kontrollrates« vom 30. 11. 1946 dann der Erlass von Tarifordnungen unmöglich gemacht. An deren Stelle sollten nach zwölfjähriger Unterbrechung wieder zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden abgeschlossene Tarifverträge treten. Die Zulässigkeit von tarifvertraglichen Vereinbarungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen ergab sich aus zahlreichen neuen Gesetzen, z. B. aus dem »Gesetz Nr. 21 des Alliierten Kontrollrates« (Deutsches Arbeitsgerichtsgesetz) vom 30. 3. 1946 und aus dem »Gesetz Nr. 35 des Alliierten Kontrollrates« (Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten) vom 20. 8. 1946²³. Die gesetzliche Basis für den Abschluß von Tarifverträgen wurde allerdings erst durch das »Tarifver-

23) Vgl. Hueck, Alfred / Nipperdey, Hans-Carl: Tarifvertragsgesetz. Kommentar. 2. Auflage. München / Berlin 1951. S. 10.

tragsgesetz« vom 9. 4. 1949, ergänzt durch das »Gesetz zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes« (TVG) vom 11. 1. 1952, geschaffen. Damit gilt in der Bundesrepublik Deutschland für tarifpolitische Maßnahmen einheitliches Recht.

Die Neuregelung des Tarifwesens war jedoch lediglich im Zusammenhang mit der Neubildung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden möglich. Daher wirkte sich die Aufteilung Deutschlands in Besatzungszonen nicht nur auf den einheitlichen Aufbau dieser Organisationen aus, sondern hemmte zunächst auch die einheitliche Entwicklung eines tariflichen Neuaufbaus innerhalb der einzelnen Gewerbebezüge. Mit diesen Gegebenheiten hatten die Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite des deutschen Buchdruckgewerbes ebenfalls zu rechnen, als sie sich auf Länder- und Zonenebene zusammenfanden, um erstmals nach dem Ende des zweiten Weltkrieges wieder über Tarifabschlüsse zu beraten.

Die Aufgabe, das Zustandekommen der Tarife im Laufe des Jahrzehntes nach der Gründung der Bundesrepublik Deutschland zu erörtern, könnte eigentlich von der Notwendigkeit entbinden, die Schwierigkeiten zu schildern, welche in der vorausgegangenen Zeit der staatlichen Zerrissenheit auf tarifpolitischem Gebiet zu überwinden waren. Darauf kann jedoch insofern nicht verzichtet werden, als eben gerade in den Tarifverhandlungen von 1947 bis 1949 die Grundlagen für den Neuaufbau des Tarifwesens geschaffen wurden. Es genügt allerdings, die Tarife für das Buchdruckgewerbe des Vereinigten Wirtschaftsgebietes näher zu beleuchten, und zwar deshalb, weil das jeweilige Ergebnis der für diesen Bereich geführten Verhandlungen im wesentlichen auch für das Buchdruckgewerbe der französischen Besatzungszone übernommen wurde.

Nach dem zweiten Weltkrieg knüpften die Tarifpartner an das seit 1922 übliche Verfahren an, die Tarife in Form von Organisationstarifen abzuschließen. Sie nahmen ferner die Gepflogenheit wieder auf, mantel- und lohn tarifliche Bestimmungen getrennt zu vereinbaren.

II. Tarifregelungen von 1949 bis 1955

Erstmals nach fünfzehn Jahren fand am 4. 7. 1947 in der Nähe von Bielefeld wieder eine Zusammenkunft von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern statt, und zwar für das gesamte graphische Gewerbe

in der britischen Besatzungszone²⁴. Diese Konferenz, zu welcher die Arbeitgeberschaft Delegierte des »Verbandes der graphischen Betriebe Nordwestdeutschlands« (VGBN), die Arbeitnehmerschaft Delegierte der »IG Graphisches Gewerbe und Papierverarbeitung für die britische Zone« entsandt hatte, sollte den Beteiligten Gelegenheit zur Aufnahme persönlicher Kontakte geben. Daneben verfolgte das Zusammentreffen jedoch auch materielle Zwecke. Dies kam zum Ausdruck in folgender gemeinsamer Verlautbarung: »Am 4. Juli 1947 fand eine Verhandlung zwischen den beiderseitigen Organisationen über den Abschluß einer Muster-Betriebsvereinbarung statt. In der Verhandlung wurde eine weitgehende Übereinstimmung erzielt; der in Aussicht genommene Wortlaut wird in dem zuständigen Gremium der Organisationen nochmals durchberaten. Innerhalb von drei Wochen soll eine erneute Verhandlung zum Zwecke eines endgültigen Abschlusses erfolgen. — In der gleichen Sitzung wurde die Schaffung einer Ausbildungsordnung für das graphische Gewerbe und die Papierverarbeitung beschlossen. Die grundlegenden Gedanken wurden festgelegt und eine achtköpfige gemischte Kommission eingesetzt, der die Ausarbeitung dieser Ausbildungsordnung übertragen wurde. — Die Schaffung eines gemeinsamen Manteltarifs wurde angeregt. Diese Frage soll noch Gegenstand weiterer Verhandlungen sein.«

Aus vorstehender Verlautbarung ist zu ersehen, daß bereits bei der ersten Aussprache das Problem einer Neuordnung des Tarifwesens für das graphische Gewerbe angeschnitten wurde. Der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite schien es also von Anfang an ein dringendes Bedürfnis zu sein, das System der Tarifordnungen baldmöglichst zu beseitigen und damit die Tarifpolitik von den Auswirkungen der nationalsozialistischen Gesetzgebung zu befreien.

Die Besprechungen über die »Schaffung eines gemeinsamen Manteltarifs« wurden dann auf einer zweiten Konferenz, welche am 24. 7. 1947 ebenfalls in der Nähe von Bielefeld stattfand, fortgesetzt²⁵. Wesentlichstes Ergebnis war die Erkenntnis, daß mit der Tariftradition insofern gebrochen werden müsse, als ein einheitlicher Manteltarif für

24) Verlauf und Ergebnis der Besprechungen vom 4. 7. 1947 in der Nähe von Bielefeld sind folgender Quelle entnommen: Rundschreiben des VGBN Vereinigung Nord-Rheinprovinz. Nr. 7 / 14. 7. 1947.

25) Verlauf und Ergebnis der Besprechungen vom 24. 7. 1947 in der Nähe von Bielefeld sind folgender Quelle entnommen: Sozialpolitische Informationen des VGBN. Nr. 17/18. 9. 1947.

das gesamte graphische Gewerbe geschaffen werden sollte, und zwar an Stelle folgender Tarife:

1. Deutscher Buchdrucker-Tarif;
2. Tarif für das Deutsche Lithographie-, Offset-, Steindruck-, Notendruck- und Notenstichgewerbe und die Deutsche Bromsilber-Kunstdruckindustrie;
3. Tarif für das Deutsche Chemigraphie-, Kupfer-, Licht- und Tiefdruckgewerbe;
4. Reichstarif für Buchdruckerei-Buchbinder;
5. Reichstarif für das Deutsche Buch- und Zeitungsdruckerei-Hilfspersonal.

Bereits im Oktober 1947 hatte die »IG Druck und Papierverarbeitung für die britische Zone« einen ersten Tarifentwurf fertiggestellt. Dieser wurde allerdings nach Beratungen mit den süddeutschen Arbeitnehmerorganisationen einer nochmaligen Revision unterzogen. Im März 1948 übermittelte die Gewerkschaft dann der inzwischen gegründeten »Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone« ihren endgültigen Entwurf. Aus den Vorschlägen ist ersichtlich, daß lediglich eine, wenn auch erhebliche Änderung der bisherigen tariflichen Regelung und keine völlige Neugestaltung beabsichtigt wurde. Im einzelnen enthielt der Entwurf nachstehende Grundsatzforderungen:

1. Einheitliche Geltung des Tarifes für die Betriebe des graphischen Gewerbes einschließlich des Buchbindereigewerbes, der papierverarbeitenden Industrie, des Verlagsgewerbes und des Schriftgießergewerbes sowie für sämtliche in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer, d. h. sowohl für die gelernten und ungelernten Arbeiter als auch für die Angestellten.
2. Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 45 Stunden, jedoch mit der Maßgabe, daß sie für Jugendliche unter 16 Jahren 42 Stunden nicht überschreiten darf.
3. Beschränkung der Zahl der Ortsklassen auf drei, wobei die Lohn- bzw. Gehaltssätze der Ortsklasse III 90 %, die der Ortsklasse II 95 % der Sätze von Ortsklasse I betragen sollen.
4. Erhöhung des Aufschlages für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen auf 100 %.

5. Gewährung einesurlaubes von mindestens 12 Arbeitstagen sowie Verlängerung desselben für jedes weitere Beschäftigungsjahr bis zur Höchstgrenze von 24 Arbeitstagen.
6. Änderung der »Lehrlingsskala« im Sinne einer Herabsetzung der Zahl der Lehrlinge, welche betrieblich gehalten werden dürfen.
7. Zustimmung der gesetzlichen Betriebsvertretung bei Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern sowie bei personellen Umbesetzungen.
8. Verpflichtung der Tarifpartner zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen bezüglich aller Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.
9. Errichtung tariflicher Schieds- und Schlichtungsinstanzen.
10. Sonderbestimmungen für Buch- und Tiefdrucker, für Handsetzer, für Maschinensetzer, für Stereotypeure und Galvanoplastiker, für Schriftgießer, für Steindrucker, Lithographen, Chemigraphen, Kupferdrucker, Lichtdrucker und Formstecher, für Buchbinder und Pa-pierverarbeiter sowie für Hilfsarbeiter.
11. Abschluß des Tarifes für die Dauer von drei Jahren.

Aus der Reihe der aufgezählten Forderungen verdient vor allem das Verlangen nach Verbesserung der Arbeitszeit- und Urlaubsbestimmungen eingehendere Beachtung. Es liegt die Vermutung nahe, daß sich die Gewerkschaft dabei von der Vorstellung leiten ließ, indirekt eine Lohnerhöhung zu erreichen, welche auf Grund der vorläufigen Weitergeltung des Lohnstopps direkt nicht herbeigeführt werden durfte. Bedeutsamer erscheint demgegenüber die Erörterung der Frage nach der wirtschaftspolitischen Berechtigung der arbeitnehmerseitigen Forderungen. Im Anschluß an einen Zusammenbruch, wie ihn zuvor wohl keine Nation und Volkswirtschaft erlebt hatte, mußte die Aufgabe der wirtschaftlichen Gesundung unbedingt im Vordergrund stehen. Das Bemühen der Gewerkschaft, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, war, vom sozialen Standpunkt aus betrachtet, durchaus gerechtfertigt, unter Berücksichtigung der Wirtschaftsverhältnisse jedoch verfrüht. Wiederaufbau der Betriebe, Erneuerung der Produktionsanlagen, Kapitalneubildung sowie Rückgewinnung der Wettbewerbsfähigkeit auf den Weltmärkten mußten den Vorrang haben. Mit einer wesentlichen Arbeitszeitverkürzung und Urlaubsverlängerung

im graphischen Gewerbe wäre dagegen zur damaligen Zeit zweifellos ein Produktionsausfall eingetreten, welcher möglicherweise sogar auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung Einfluß genommen hätte.

Gleichzeitig mit der Übersendung des Tarifenwurfes teilte die Gewerkschaft der Arbeitgeberseite mit, daß unabhängig von der Neugestaltung des Manteltarifes zunächst der Abschluß eines Urlaubsabkommens vorgenommen werden müsse. Begründet wurde dies mit der Tatsache, daß die eigentlichen Tarifverhandlungen voraussichtlich noch längere Zeit in Anspruch nehmen würden, eine Regelung der Urlaubsfrage für das graphische Gewerbe des Vereinigten Wirtschaftsgebietes jedoch unaufschiebbar sei. Die diesbezüglichen Verhandlungen fanden am 13. 5. 1948 in Frankfurt/Main statt²⁶. Es einigten sich die Parteien, daß eine Vereinbarung auf der Basis der in den Ländern Hessen und Württemberg-Baden bereits geltenden Urlaubsabkommen, welche sich auf das »Gesetz gem. Artikel 34 der Verfassung des Landes Hessen (Urlaubsgesetz)« vom 29. 5. 1947 bzw. auf das »Urlaubsgesetz des Landes Württemberg-Baden« vom 6. 8. 1947 stützten, angestrebt werden sollte. Das Urlaubsabkommen konnte nunmehr unterzeichnet werden. Es trat an die Stelle aller bisher in Kraft befindlichen tariflichen Urlaubsbestimmungen, sollte jedoch zunächst nur auf das Jahr 1948 begrenzt Gültigkeit besitzen, und zwar deshalb, weil die gesamtwirtschaftliche Entwicklung im Anschluß an die bevorstehende Währungsreform abgewartet werden müsse. Bezüglich der Urlaubsdauer trat folgende Regelung in Kraft: »Jugendliche unter 18 Jahren erhalten einen Urlaub von 24 Arbeitstagen. Der Urlaub für Arbeitnehmer über 18 Jahre beträgt im Alter von 18 bis 29 Jahren 12 Werktage, im Alter von 30 bis 34 Jahren 13 Werktage, im Alter von 35 bis 39 Jahren 14 Werktage, im Alter von 40 Jahren und mehr 15 Werktage. Zuschlag nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Tag, nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Tage, nach 15jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Tage, nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit 5 Tage, nach 25jähriger Betriebszugehörigkeit 6 Tage.«

Diese Regelung bedeutete zwar eine nur teilweise Verwirklichung der gewerkschaftsseitigen Forderung entsprechend dem Tarifenwurf vom

26) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 13. 5. 1948 in Frankfurt/Main sind folgender Quelle entnommen: Rundschreiben des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Nr. 1 / 18. 5. 1948.

März 1948, doch brachte sie der Arbeitnehmerschaft immerhin eine Verbesserung gegenüber den Bestimmungen der »Urlaubsordnung für gewerbliche Gefolgschaftsmitglieder im graphischen und papierverarbeitenden Gewerbe im Deutschen Reich« vom 27. 5. 1937; danach betrug der Urlaub für Arbeitnehmer über 18 Jahre mindestens 6 Arbeitstage und höchstens 12 Arbeitstage, für Jugendliche unter 16 Jahren 15 Arbeitstage, für Jugendliche von 16 bis 18 Jahren 12 Arbeitstage sowie für Lehrlinge 12 bis 24 Arbeitstage.

Im Verlaufe der Verhandlungen vom 13. 5. 1948 kam auch die Arbeitszeitverkürzung zur Sprache. Es wurde eine gemeinsame »Protokollerklärung zur Arbeitszeitfrage« abgegeben, derzufolge die tarifliche Arbeitszeit nach wie vor 48 Stunden pro Woche beträgt und davon abweichende Arbeitszeiten lediglich auf betrieblichen Vereinbarungen beruhen.

In den folgenden Monaten beschäftigte sich die Arbeitgeberseite ihrerseits mit der Ausarbeitung eines Gegenentwurfes. Hierbei wurde sowohl auf den Gewerkschaftsentwurf als auch auf die bisherigen Manteltarife zurückgegriffen. Aus dem Gegenentwurf, welcher der Gewerkschaft dann im Dezember 1948 zugestellt wurde, ergab sich nachstehende Stellungnahme:

1. Die vorgeschlagene Ausdehnung des fachlichen Geltungsbereiches ist zu weitgehend; er muß auf das graphische Gewerbe beschränkt bleiben, und zwar wegen der sachlichen und organisatorischen Unterschiede gegenüber papierverarbeitender Industrie, Verlagsgewerbe sowie Schriftgießereigewerbe; die Abgrenzung erfolgt durch ein Sparten- und Berufsverzeichnis. In den persönlichen Geltungsbereich sind nur gelernte und ungelernte Arbeiter einzubeziehen; eine Nivellierung der Arbeitsbedingungen für Arbeiter und Angestellte anzustreben, erscheint nicht zweckmäßig zu sein.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden muß auf Grund wirtschaftlicher Erwägungen beibehalten werden. Eine Verkürzung ist auch für Jugendliche abzulehnen; unterschiedliche Arbeitszeiten hätten betriebliche Schwierigkeiten zur Folge.
3. Eine Verringerung der Zahl der Ortsklassen ist notwendig, da das bisherige Ortsklassensystem zu kompliziert erscheint und außerdem die Unterschiede in der Höhe der Lebenshaltungskosten sich nicht mehr so stark auswirken. Statt der vorgeschlagenen Zahl von

drei Ortsklassen genügt allerdings eine Beschränkung auf vier, wobei die Lohnsätze der Ortsklasse IV mit 80 0/0, die der Ortsklasse III mit 90 0/0 und die der Ortsklasse II mit 95 0/0 von den Sätzen der Ortsklasse I zu errechnen sind.

4. Der Aufschlag für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen soll statt 100 0/0 nur 50 0/0 betragen.
5. Die Urlaubsregelung nach dem Abkommen vom 13. 5. 1948 ist grundsätzlich beizubehalten.
6. Die »Lehrlingsskala« soll unverändert bleiben. Da wegen der kriegsfolgebedingten Überalterung der Gehilfenschaft die Nachwuchsfrage zu einer Existenzfrage für das graphische Gewerbe werden kann, ist eine Herabsetzung der Zahl der Lehrlinge, welche betrieblich gehalten werden dürfen, nicht zu verantworten.
7. Die vorgeschlagene Bestimmung, daß bei Einstellungen und Entlassungen sowie bei Umbesetzungen die Zustimmung der gesetzlichen Betriebsvertretung erforderlich ist, gehört nicht in den Zuständigkeitsbereich des Tarifes, sondern in denjenigen einer zukünftigen Betriebsverfassungsgesetzgebung.
8. Eine tarifliche Verpflichtung zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen kann, da es sich hierbei um eine »Blankoverpflichtung« handeln würde, nicht eingegangen werden.
9. Die Errichtung von tariflichen Schieds- und Schlichtungsinstanzen muß im Interesse der Aufrechterhaltung des Wirtschaftsfriedens begrüßt werden. Ihre Tätigkeit wäre in einer speziellen »Schieds- und Schlichtungsordnung« zu regeln. Außerdem soll durch eine »tarifliche Friedenspflicht« vermieden werden, daß Arbeitskämpfe stattfinden, bevor nicht alle Möglichkeiten zur Beilegung von Auseinandersetzungen erschöpft sind.
10. Die Sonderbestimmungen für die einzelnen Berufsgruppen des graphischen Gewerbes sind zweckmäßigerweise in Spartenanhängen zusammenzufassen, und zwar für Buchdrucker, für Lithographen und Steindrucker, für Chemigraphen und Tiefdrucker, für Buchbinder sowie für Stempelhersteller.
11. Statt für drei Jahre soll der Tarif zunächst nur für ein Jahr abgeschlossen werden. Danach läßt sich eher beurteilen, wie er sich bewährt und wie die wirtschaftliche Situation sich entwickelt hat.

Die Gegenüberstellung der beiderseitigen Vorschläge läßt erkennen, daß die Auffassungen über die Gestaltung des neuen Manteltarifes in verschiedenen Punkten erheblich voneinander abwichen. Wahrscheinlich wären noch stärkere Abweichungen sichtbar geworden, wenn die Arbeitgeberorganisation mit einem nicht an den Gewerkschaftsentwurf angelehnten, sondern völlig neuen Gegenentwurf geantwortet hätte. Es ergibt sich im übrigen die Vermutung, daß die Unterschiedlichkeit zwar auf gewisse sachliche Gegensätze in den Auffassungen zurückzuführen war, daß jedoch bei der Ausarbeitung auch taktische Überlegungen eine nicht unwesentliche Rolle gespielt haben. Auf Grund früherer Verhandlungserfahrungen betrachteten es beide Seiten wohl als feststehend, daß ihnen genügend »Manövrierfähigkeit« für die bevorstehenden Tarifverhandlungen verbleiben mußte, um durch schrittweise Zugeständnisse eventuell noch nachgeben zu können. Somit ist beiden Seiten der Vorwurf nicht zu ersparen, bereits beim Neuaufbau des Tarifes aus Gründen der Taktik die Sachlichkeit in ihrer wirtschafts- und sozialpolitischen Konzeption zurückgesetzt zu haben. Dieses Verhalten war übrigens in sämtlichen, bis zur Gegenwart stattgefundenen Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern festzustellen, und zwar sowohl nach dem zweiten Weltkrieg als auch bereits in früherer Zeit.

Nachdem sich die Vorarbeiten zur Schaffung des Manteltarifes fast eineinhalb Jahre hingezogen hatten, traten die Tarifkommissionen der »Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone« und der mittlerweile fest konstituierten IGDuP am 18. 1. 1949 in Stuttgart zu ersten offiziellen Verhandlungen über den Tarifabschluß zusammen²⁷. Es wurde zunächst die »erste Lesung« der beiderseitigen Entwürfe vorgenommen, wobei allerdings über die Mehrzahl der zur Diskussion stehenden Punkte keine Einigung erzielt werden konnte. Daher erhielt eine kleine Kommission den Auftrag, »die harten Nüsse aufzuknacken«, d. h. eine Klärung der noch strittigen Fragen zu versuchen. Der »Nußknacker-Kommission« gelang es tatsächlich am 21. 1. 1949,

27) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 18. bis 22. 1. 1949 in Stuttgart sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 2 / 26. 1. 1949;
2. Geschäftsbericht des Zentralvorstandes der IGDuP. Gründung bis 1950. S. 43-45.

eine Verständigung über alle wichtigen Bestimmungen herbeizuführen. Es folgten Beratungen von gemischten Sonderkommissionen, um den Inhalt der Spartenanhänge festzulegen. Anschließend wurde von den Tarifkommissionen die »zweite Lesung« vorgenommen und das von der »Nußknacker-Kommission« erzielte Ergebnis gebilligt. Auf Grund dessen zeichneten sich vorbehaltlich der endgültigen Einigung nachstehende Grundzüge ab:

1. Der Geltungsbereich des Tarifes erstreckt sich auf alle zum graphischen Gewerbe im Vereinigten Wirtschaftsgebiet gehörenden Betriebe gemäß Sparten- und Berufsverzeichnis sowie auf die in diesen beschäftigten Lohnempfänger, gewerblichen Lehrlinge und Heimarbeiter (§ 1).
2. Da im Tarif Mindestarbeitsbedingungen festgelegt sind, bleiben günstigere Vereinbarungen, welche betrieblich oder einzelvertraglich erfolgen, unberührt (§ 2).
3. Die gesetzliche Betriebsvertretung ist verpflichtet, bei der Überwachung von Durchführung und Einhaltung aller tariflichen Bestimmungen mitzuwirken (§ 2).
4. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden ausschließlich der Pausen. Die tägliche Arbeitszeit ist mit der gesetzlichen Betriebsvertretung für die Zeit zwischen 06 und 18 Uhr oder 07 und 19 Uhr zu vereinbaren; für sonstige Arbeitszeit muß ein Nachzuschlag gewährt werden, gestaffelt von 15 % bis 45 % (§ 3).
5. Die tarifliche Entlohnung erfolgt nach Zeitlohn und Stücklohn (Berechnerlohn); diese stellen Mindestsätze dar. Im übrigen sind die Bestimmungen der Lohnsätze maßgebend (§ 4).
6. Der Aufschlag für unregelmäßige Arbeit an Sonntagen und gewöhnlichen Feiertagen beträgt 60 %, für regelmäßige Arbeit 75 %. Für Arbeit an übrigen Feiertagen gelten erhöhte Aufschläge von 125 % und 150 % (§ 6).
7. Arbeitsverhinderungen, bedingt durch Erfüllung staatlicher und kommunaler Pflichten oder Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe, sind mit Bezug auf § 616 BGB entschädigungspflichtig und begründen einen Anspruch auf Lohnfortzahlung (§ 7).
8. Weiblichen Arbeitnehmern mit eigenem Haushalt muß monatlich ein freier Hausarbeitstag ohne Lohnabzug gewährt werden (§ 7).

9. Bei Arbeitsunfähigkeit sowie bei Fällen persönlicher Verhinderung ergibt sich ein Anspruch auf Vergütung, welche in einem Zuschuß zum Krankengeld bzw. in der Fortzahlung des Lohnes für jeden ausfallenden Arbeitstag besteht (§ 8).
10. Der Aufschlag für Überstunden beträgt jeweils 25 % für die ersten beiden Stunden und 5 % mehr für jede weitere (§ 9).
11. Die Kündigungsfrist beträgt normalerweise 14 Tage. In besonderen Fällen ist fristlose Entlassung möglich (§ 10).
12. Arbeitnehmer über 18 Jahre erhalten Urlaub von mindestens 12 Wochentagen, doch von 13 Wochentagen bei 4- bis 10jähriger, von 14 Wochentagen bei 11- bis 15jähriger, von 15 Wochentagen bei mehr als 15jähriger Berufszugehörigkeit. Der zusätzliche Urlaub beträgt 1 Tag nach 5jähriger, 2 Tage nach 10jähriger, 3 Tage nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit (§ 11).
13. Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung der Tarife ergeben, sowie kollektive Streitigkeiten zwischen den Tarifpartnern werden von Schiedsgerichten geregelt (§ 12).
14. Kampfmaßnahmen, vor allem Streiks und Aussperrungen, sind untersagt, wenn das tarifliche Schlichtungsverfahren noch nicht durchgeführt ist bzw. wenn ein Schiedsspruch vorliegt (§ 15).

Den Abschluß der Tarifverhandlungen vom 18. bis 22. 1. 1949 bildete die Unterzeichnung des vorläufigen Urlaubsabkommens für das Jahr 1949. Dieses beinhaltete die von der »Nußknacker-Kommission« erarbeitete neue Urlaubsbestimmung.

Wie aus dem bisherigen Verhandlungsverlauf ersichtlich ist, konnte trotz anfänglicher Schwierigkeiten eine grundsätzliche Einigung über die Neugestaltung des Manteltarifes erzielt werden. Beide Seiten fanden sich zu Zugeständnissen bereit, für welche sie sich in ihren Entwürfen einen genügend großen Spielraum reserviert hatten. Es ist erkennbar, daß es sich bei den gemachten Zugeständnissen aber auch um solche handelte, die eine Überbrückung der tatsächlichen und nicht nur taktisch bedingten Gegensätze herbeiführen sollten. Infolgedessen trägt das Verhandlungsergebnis wenigstens teilweise den Charakter eines »echten Kompromisses«.

Von einer kleinen Tarifkommission wurden die Verhandlungen am 9. und 10. 2. 1949 in Stuttgart fortgesetzt, wobei eine gründliche Über-

arbeitung des beiderseits gebilligten Entwurfes erfolgte²⁸; insbesondere wurden die Vorlagen für die Spartenanhänge mit dem Verhandlungsergebnis der »Nußknacker-Kommission« koordiniert. Der Text des Manteltarifes war somit noch redaktionell abzustimmen und konnte anschließend in Mitgliederversammlungen der beiden Organisationen zur Stellungnahme vorgelegt werden.

Nachdem sich die Gesamtheit der Arbeitgeberschaft wie der Arbeitnehmerschaft über den Tariftext, abgesehen von verschiedenen Änderungswünschen, durchweg positiv ausgesprochen hatte, traten die Tarifkommissionen am 27. und 28. 5. 1949 in Stuttgart zu den abschließenden Verhandlungen zusammen²⁹. Die Arbeitgebervertreter stellten eine Reihe von Anträgen, welche eine klarere Formulierung verschiedener Tarifbestimmungen bewirken sollten, geringfügig aber auch materieller Art waren. Die Arbeitnehmervertreter überreichten ihrerseits einen Katalog von Gegenanträgen. Es war am ersten Verhandlungstage nicht möglich, völlige Übereinstimmung über den Tarifynhalt zu erzielen. Mit der Fortsetzung der Verhandlungen wurde nunmehr eine Sonderkommission betraut. Erfahrungsgemäß versprach ein kleinerer Kreis eher jenes Maß an Sachlichkeit zu entwickeln, welches erforderlich ist, um »die harten Nüsse aufzuknacken«. Ihre Aufgabe konnte die Kommission tatsächlich mit Erfolg lösen, und mit dem vorgelegten Verhandlungsergebnis erklärten sich dann beide Seiten im Verlaufe der »endgültigen Lesung« des Tariftextes einverstanden. Von den Änderungen, welche insgesamt vorgenommen wurden, sind nachstehende besonders erwähnenswert:

1. Die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden ist auf 6 Tage zu verteilen, doch kann auf Grund betrieblicher Vereinbarung die tägliche Arbeitszeit an 5 Tagen verlängert werden, um am Sonnabend ein früheres Arbeitsende herbeizuführen (§ 3).

28) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 9. und 10. 2. 1949 in Stuttgart sind folgender Quelle entnommen: Rundschreiben des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Nr. 3 / 14. 2. 1949.

29) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 27. und 28. 5. 1949 in Stuttgart sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 16 / 31. 5. 1949;

2. Geschäftsbericht des Zentralvorstandes der IGDuP. Gründung bis 1950. S. 51–52.

2. Die Gewährung des Tariflohnes gibt dem Arbeitgeber Anspruch auf normale, d. h. gewerbedurchschnittliche Arbeitsleistung (§ 4).
3. Die Verpflichtung zur Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderungen, bedingt durch die Erfüllung staatlicher und kommunaler Pflichten, entfällt, soweit eine gesetzliche Entschädigung zusteht (§ 7).
4. Voraussetzung für den Anspruch auf Gewährung eines freien Hausarbeitstages ist eine wöchentliche Arbeitsdauer von 45 Stunden (§ 7).
5. Der Urlaub für Jugendliche bemißt sich nach den landesgesetzlichen Bestimmungen; in Ermangelung solcher beträgt der Urlaub für Jugendliche bis zu 16 Jahren 18 Wochentage, für solche von 16 bis 18 Jahren 15 Wochentage (§ 11).
6. Die Lehrlingsbestimmungen sind nicht im Tarif selbst, sondern in einem Anhang geregelt.
7. Die Schlichtung von Streitigkeiten erfolgt durch Landesschiedsgerichte und ein Zentrales Schiedsgericht (§ 12).

Der Manteltarif, welcher sich aus insgesamt vierzehn Paragraphen, dem Anhang Sparten- und Berufsverzeichnis, dem Anhang Lehrlingsbestimmungen sowie den Spartenanhängen Buch- und Tiefdruck, Lithographie und Flachdruck, Chemigraphie, Buchbindereien, Hilfsarbeiter zusammensetzte, wurde am 28. 5. 1949 von Vertretern der »Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone« und der IGDuP unterzeichnet. Wie vereinbart, sollte er am 1. 7. 1949 in Kraft treten, und zwar auf unbestimmte Zeit mit dreimonatiger Kündigungsfrist zum Quartalsende; die früheste Kündigung war zum 30. 6. 1950 möglich. Mit Beginn der Laufdauer traten dann die bisher geltenden fünf Tarifordnungen sowie das Urlaubsabkommen für 1949 außer Kraft.

Durch die Unterzeichnung des Manteltarifes wurde nach mehr als sieben Jahren wieder von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen des graphischen Gewerbes in gemeinsamer und selbstverantwortlicher Tätigkeit tarifliches Recht gesetzt, welches die allgemeinen Arbeitsbedingungen sowie die gegenseitigen Beziehungen regelt. Eine Tarifgemeinschaft fehlte allerdings immer noch. Nach dem Willen beider Seiten sollte sie in einer als Durchführungsbestimmungen zu § 12 des Manteltarifes geltenden »Schiedsordnung« verankert werden. Mit der Erstellung eines entsprechenden Entwurfes befaßte sich die hierfür bereits am 22. 1. 1949 gebildete Sonderkommission. Das Ergebnis konnte

schließlich den vom 26. bis 30. 7. 1949 in Stuttgart zu Lohntarifverhandlungen zusammengetretenen Tarifkommissionen vorgelegt werden³⁰, und nach geringfügigen Abänderungen wurden die Durchführungsbestimmungen am 28. 7. 1949 unterzeichnet. Das Hauptziel bildete die »Schaffung einer Tarifgemeinschaft, welche im Sinne der früheren Gepflogenheit durchgeführt werden soll«. Demgemäß waren als gemeinsame Organe eine Tarifkommission und Schiedsinstanzen vorgesehen. Die Tarifkommission, paritätisch zusammengesetzt, ist für den Abschluß sämtlicher tariflicher Vereinbarungen zuständig; zur Klärung von Spezialfragen können von ihr Sonderkommissionen eingesetzt werden. Rechtsstreitigkeiten über Auslegung sowie Durchführung der Tarife müssen dagegen von Schiedsinstanzen geklärt werden; bedeutsam ist hierbei, daß für Streitigkeiten aus Tarifverträgen die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ausgeschlossen wurde, während andererseits für Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen die Zuständigkeit der tariflichen Schiedsgerichte nicht in Betracht kommen kann. Als Instanzen der tariflichen Schiedsgerichtsbarkeit sollen Landesschiedsgerichte sowie ein Zentrales Schiedsgericht dienen, welche paritätisch besetzt werden. Die Landesschiedsgerichte sind erste Instanzen. Berufungsinstanz für deren Entscheidungen sowie Schlichtungsinstanz für Kollektivstreitigkeiten über Erneuerung oder Abänderung der Tarife ist das Zentrale Schiedsgericht, wobei dessen Schiedssprüche als endgültig und verbindlich zu betrachten sind; diese Bestimmung hat insofern grundsätzliche Bedeutung, als keinerlei Kampfmaßnahmen eingeleitet werden dürfen, wenn einerseits das Schlichtungsverfahren vor dem Zentralen Schiedsgericht noch nicht abgeschlossen ist oder wenn andererseits eine bindende Entscheidung desselben vorliegt. Mit der Vereinbarung über die Schaffung der Tarifgemeinschaft sowie mit der daraufhin erfolgten Bildung ihrer Organe wurde für das graphische Gewerbe und insofern auch für das Buchdruckgewerbe ein Zustand wiederhergestellt, welcher sich bereits vor der nationalsozialistischen Machtergreifung außerordentlich bewährt hatte.

30) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 26. bis 30. 7. 1949 in Stuttgart sind folgenden Quellen entnommen:

1. Mitteilungen des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Folge 8 / 5. 8. 1949 und Folge 9 / 1. 9. 1949;
2. Rundschreiben des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Nr. 18 / 5. 8. 1949;
3. Geschäftsbericht des Zentralvorstandes der IGDuP. Gründung bis 1950. S. 54–55.

An die Tariftradition des Buchdruckgewerbes wurde außerdem insofern angeknüpft, als bei Abschluß des Manteltarifes in Erinnerung an die Vorzüge des Kommentars zum früheren »Deutschen Buchdrucker-Tarif« die Absprache erfolgte, unverzüglich die Arbeiten zur Schaffung einer Tarifkommentierung aufzunehmen. Mit dieser Aufgabe befaßten sich in der Folgezeit beide Organisationen, indem sie zunächst wiederum getrennte Entwürfe erstellten. Eine gemeinsame Kommentierungskommission konnte dann am 13. 2. 1950 in Schmitten/Taunus zu Verhandlungen zusammentreten³¹. Daran nahm auch der unparteiische Vorsitzende des Zentralen Schiedsgerichtes teil; seine Mitwirkung wurde deshalb für zweckmäßig gehalten, weil ihm dadurch Gelegenheit geboten war, sich mit der Problematik des Manteltarifes vertraut zu machen, und weil er für den Fall einer Nichteinigung umgehend von der Möglichkeit Gebrauch machen konnte, das Zentrale Schiedsgericht einzuberufen. Als Verhandlungsgrundlage dienten der arbeitgeberseitige Entwurf von rund 130 Schreibmaschinenseiten und der arbeitnehmerseitige Entwurf von rund 60 Schreibmaschinenseiten. In Anbetracht dieses umfangreichen und auch schwierigen Beratungsstoffes mußte tatsächlich eine Reihe von Fragen durch das Zentrale Schiedsgericht entschieden werden. Am 16. 2. 1950 konnte schließlich die »Vereinbarung über die Inkrafttretung der Kommentierung« unterzeichnet werden. Dabei wurde von den Tarifpartnern festgestellt, »daß die vorstehende Kommentierung des Manteltarifvertrages zum Teil keine reine Kommentierung darstellt, sondern zum Teil auch gewisse Änderungen und Ergänzungen enthält« und »daß infolgedessen die vorstehende Kommentierung zwischen ihnen als Tarifvertrag gilt«. Durch letztere Vorschrift erhielt der Kommentar den Charakter einer authentischen Interpretation. Es wurden diejenigen Bestimmungen, welche lediglich als Auslegung des Tarifes anzusehen sind, rückwirkend ab 1. 7. 1949, d. h. ab dem Zeitpunkt der Inkraftsetzung des Tarifes wirksam, diejenigen Bestimmungen dagegen, welche Änderungen und Ergänzungen des Tarifes beinhalten, erst ab 1. 3. 1950 verbindlich. Durch die Schaffung der Tarifkommentierung

31) Verlauf und Ergebnis der Verhandlungen der Kommentierungskommission vom 13. bis 16. 2. 1950 in Schmitten/Taunus sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 3 / 24. 1. 1950 und Nr. 6 / 24. 2. 1950;
2. Druck und Papier. Zentralorgan der IG Druck und Papier. 2. Jahrgang. Nr. 5 / 1. 3. 1950.

war eine weitere Verfeinerung im Bereich des Tarifwesens erreicht worden. Diese Verfeinerung ist um so bedeutsamer, als seinerzeit außer dem Buchdruckgewerbe kein anderer Industrie- und Gewerbe-
zweig der deutschen Wirtschaft eine Tarifkommentierung kannte. Einmal mehr wurde dadurch auf dem Gebiet des Tarifwesens dessen weitgehender Führungsanspruch, getreu der tarifpolitischen Tradition, unterstrichen.

Im Anschluß an die Unterzeichnung des Manteltarifes drängte sich zwangsläufig das Bestreben nach seiner Allgemeinverbindlichkeit auf. Nach Inkrafttreten des TVG war nunmehr nämlich die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen wieder möglich geworden, wobei allerdings Voraussetzung ist, daß die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 % der unter den tariflichen Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und daß die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint³². Dementsprechend stellten die Tarifpartner in einem gemeinsamen Schreiben vom 21. 10. 1949 bei der »Verwaltung für Arbeit« des Vereinigten Wirtschaftsgebietes Antrag³³. Die Voraussetzung wurde insofern als gegeben betrachtet, als 1. von sämtlichen Arbeitgebern wie Arbeitnehmern des graphischen Gewerbes die weitaus überwiegende Mehrheit den beiderseitigen Organisationen als Mitglieder angehöre und damit tarifgebunden sei und als 2. die allgemeine Tarifwirksamkeit eine unerläßliche Bedingung für die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens innerhalb des graphischen Gewerbes bedeute und damit im öffentlichen Interesse liege. Es wurde jedoch noch verlangt, daß die Gründe, welche als Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung dienen sollen, näher auszuführen seien³⁴. Zu dieser Aufforderung nahm die Arbeitgeberorganisation mit Schreiben vom 31. 12. 1949 in folgendem Sinne Stellung³⁵: 1. Unter den Geltungsbereich des Tarifes fallen insgesamt 89 599 Arbeitnehmer, von denen 93,6 % bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt sind. 2. Es wird die Auffassung vertreten, daß ein

32) Vgl. § 3 Abs. 1 und § 5 Abs. 1 TVG, zitiert auf Seite 137–138.

33) Vgl. gemeinsames Schreiben der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone und der IGDuP vom 21. 10. 1949.

34) Betr. Antwortschreiben der »Verwaltung für Arbeit« des Vereinigten Wirtschaftsgebietes vgl. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 1 / 4. 1. 1950.

35) Vgl. Schreiben der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone vom 31. 12. 1949.

öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlicherklärung insofern vorliege, als in einem Gewerbe mit fast 100 %iger Tarifgebundenheit wenigen Außenseitern nicht die Möglichkeit gegeben werden darf, die vertraglich vereinbarten Tarifbedingungen zu »unterbieten« und dadurch den Arbeitsfrieden zu gefährden; außerdem müsse eine einheitliche Regelung der tariflichen Verhältnisse innerhalb des graphischen Gewerbes deshalb mehr noch von öffentlichem Interesse sein, weil dieses Gewerbe durch die von ihm hergestellten Erzeugnisse, z. B. durch die Zeitungen, besonders eng mit den Belangen der Allgemeinheit verknüpft ist. Schließlich ist am 22. 3. 1950 vom Bundesarbeitsministerium (BAM), welches inzwischen die »Verwaltung für Arbeit« abgelöst hatte, die Allgemeinverbindlichkeit des Manteltarifes mit Wirkung ab 1. 4. 1950 erklärt worden³⁶. Wie aus der Bekanntmachung des BAM hervorgeht, erstreckte sie sich allerdings sachlich nicht auf den Tariffkommentar und räumlich nicht auf das graphische Gewerbe in den Ländern der französischen Besatzungszone.

Dem Ziele, die Tarifeinheit in sämtlichen Ländern der Bundesrepublik Deutschland herzustellen, dienten die Verhandlungen, welche Anfang August 1949 in Bühl/Baden über die Ausdehnung des Manteltarifes auf die französische Besatzungszone geführt wurden³⁷. Während die Gewerkschaftsvertreter den Tarif unverändert übernehmen wollten, stellten die Arbeitgebervertreter eine Reihe von Abänderungsanträgen. Am 4. 8. 1949 kam daraufhin eine Vereinbarung zustande, gemäß welcher der Tarif mit einigen Korrekturen und Zusätzen in den Ländern der französischen Besatzungszone rückwirkend ab 1. 7. 1949 Gültigkeit erhielt. Jedoch schon zum 30. 6. 1950 kündigte die Arbeitnehmerseite die Übernahmevereinbarung. Die dadurch notwendig gewordenen Verhandlungen führten zu drei neuen Vereinbarungen, und zwar für das Land Baden vom 20. 6. 1950³⁸, für das Land Rheinland-Pfalz vom 1. 7. 1950³⁹, für das Land Württemberg-Hohenzollern vom 7. 9. 1950⁴⁰. Ein Vergleich dieser Vereinbarungen ergibt, daß

36) Vgl. Bundesanzeiger. Nr. 61 / 28. 3. 1950.

37) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 3. und 4. 8. 1949 in Bühl/Baden sind folgender Quelle entnommen: Druck und Papier. a. a. O. 1. Jahrgang. Nr. 10 / 15. 9. 1949.

38) Vgl. Rundschreiben der Fachvereinigung Papierverarbeitende Industrie und Graphisches Gewerbe für Baden. Nr. 306 / 21. 6. 1950.

39) Lt. Auskunft des Verbandes der graphischen Betriebe Rheinhessen.

40) Vgl. Geschäftsbericht des Gaues Württemberg-Baden-Hohenzollern der IGDuP. April 1950 bis Dezember 1951. S. 32.

übereinstimmend festgelegt worden ist, der Manteltarif gelte mit Wirkung ab 1. 7. 1950 in seinem vollen Wortlaut einschließlich des Kommentars als übernommen. Auf dem Gebiete des Tarifwesens war nunmehr das graphische Gewerbe in allen Ländern der Bundesrepublik Deutschland durch einen gemeinsamen Manteltarif vereint. Ihren endgültigen Abschluß fand diese Entwicklung jedoch erst, als auf Grund des »Gesetzes über die Erstreckung des Tarifvertragsgesetzes« vom 23. 4. 1953 die durch das BAM am 22. 3. 1950 erklärte Allgemeinverbindlichkeit des Manteltarifes zwangsläufig auch auf das graphische Gewerbe in den Ländern der französischen Besatzungszone ausgedehnt wurde.

Im Rahmen der Betrachtung des Manteltarifes sei noch erwähnt, daß das graphische Gewerbe mit Wirkung ab 1. 4. 1949 wieder eine vertraglich vereinbarte Ausbildungsordnung besitzt; sie wurde am 7. 2. 1949 in Hannover auf der Grundlage der seit Mitte 1948 für die britische Besatzungszone in Kraft befindlichen Ausbildungsordnung ausgearbeitet⁴¹. Zwar bildet die Ausbildungsordnung keinen Bestandteil des Tarifes selbst, doch ist eine Verbindung insofern festzustellen, als in ihr eine Ergänzung zu den Lehrlingsbestimmungen (Anhang) zu sehen ist. Durch sie sind sämtliche mit dem Ausbildungs- und Prüfungswesen im Zusammenhang stehenden Fragen erfaßt und in einer der Förderung des gewerblichen Nachwuchses zweckentsprechenden Weise geregelt. Somit stellt die »Ausbildungsordnung für das graphische Gewerbe und die Papier verarbeitende Industrie« vom 1. 4. 1949 eine wertvolle Fortsetzung der früheren Lehrlingsordnung für das Buchdruckgewerbe dar.

III. Tarifregelungen von 1955 bis 1958

Bereits die Verhandlungen zur Schaffung des Tarifkommentars ergaben, daß der Manteltarif vom 28. 5. 1949 trotz seiner unbestreitbaren Vorzüge auch Mängel aufwies, die zum Teil erheblicher Art waren, jedoch erst in der Praxis deutlich wurden. Das Bestreben nach einer baldigen Revision drängte sich daher zwangsläufig auf. Im Verlaufe der am 27. 6. 1950 in Bingen stattgefundenen Lohntarifverhandlungen

41) Vgl. Rundschreiben der IGDuP Gau Nordrhein-Westfalen, Nr. 3 / 18. 2. 1949.

kam die Frage der Manteltarifrevision erstmals zur Sprache⁴². Es wurde Übereinstimmung erzielt, von einer Tarifikündigung vorerst abzusehen und die Erörterung der Probleme bei laufendem Tarif vorzunehmen. Darüber hinaus wurde vereinbart, eine gemeinsame Revisionskommission einzusetzen.

Die Revisionskommission trat erstmals am 20. und 21. 7. 1950 in Bad Königstein/Taunus zusammen, um über die zwischenzeitlich ausgetauschten Vorschläge zur Änderung und Ergänzung des Tarifes zu beraten⁴³. Es konnte allerdings nicht systematisch vorgegangen werden, weil vorrangig einige Bestimmungen, welche sich bei der Anwendung in der Praxis als besonders strittig herausgestellt hatten, neu gefaßt und in revidierter Form dem laufenden Tarif eingefügt werden mußten. Die Beratungen wurden dann vom 18. bis 20. 10. 1950 in Boppard/Rhein anläßlich von Lohntarifverhandlungen fortgesetzt⁴⁴. Zur Diskussion standen vor allem die Fragen: Definition des Begriffes »Stundenlohn« und dessen einheitliche Anwendung, Errechnung des Zuschusses zum Krankengeld, Vergütung bei Nacharbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Überstundenaufschläge. Besonders die arbeitgeberseitig angestrebte Vereinfachung durch einheitliche Anwendung des Stundenlohnbegriffes und die arbeitnehmerseitig geforderte Umgestaltung der Krankengeldzuschußbestimmung bereitete große Schwierigkeiten. Insofern mußte sich die Revisionskommission in einer Reihe weiterer Verhandlungen fast ausschließlich mit diesem Fragenkomplex beschäftigen, und zwar am 17. und 18. 11. 1950 in Schmitten/Taunus, vom 9. bis 11. 1. 1951 in München, am 20. und 21. 3. 1951 in Düsseldorf, vom 22. bis 27. 10. 1951 in Fürstfeldbruck/Bayern sowie vom

42) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 27. 6. 1950 in Bingen sind folgenden Quellen entnommen:

1. Mitteilungen des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Folge 8 / 1. 7. 1950;
2. Druck und Papier. a. a. O. 2. Jahrgang. Nr. 14 / 15. 7. 1950.

43) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 20. und 21. 7. 1950 in Bad Königstein/Taunus sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 20 / 26. 7. 1950;
2. Druck und Papier. a. a. O. 2. Jahrgang. Nr. 15 / 1. 8. 1950.

44) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 18. bis 20. 10. 1950 in Boppard/Rhein sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 32 / 23. 10. 1950;
2. Druck und Papier. a. a. O. 2. Jahrgang. Nr. 21 / 1. 11. 1950 und Nr. 22 / 15. 11. 1950.

4. bis 7. 12. 1951 in München⁴⁵. Es gelang dabei wenigstens, hinsichtlich der Problematik des Stundenlohnes ein beiderseits befriedigendes Ergebnis zu erzielen; die Aufgabe, einerseits eine Vereinfachung zu erreichen, andererseits aber materielle Änderungen zu vermeiden, hatte sich als äußerst kompliziert herausgestellt, denn es mußte eine große Anzahl von Beispielen für sämtliche Möglichkeiten der verschiedenartigen Aufschläge errechnet werden. Im Rahmen der nächsten Verhandlungen vom 18. bis 20. 2. 1952 in Stuttgart konnte somit die Erstellung des eigentlichen Tarifentwurfes erfolgen, wobei auch sämtliche seit Inkraftsetzung des Manteltarifes vom 28. 5. 1949 notwendig gewordenen Änderungen und Ergänzungen Berücksichtigung fanden⁴⁶. Mit der Überweisung des Entwurfes an eine gemeinsame Redaktionskommission trat die Tarifrevision in ihr nächstes Stadium.

Die Redaktionskommission nahm daraufhin bei den Verhandlungen vom 18. bis 22. 3. 1952 in Limburg/Lahn sowie vom 3. und 4. 4. 1952 in Düsseldorf die Überarbeitung des Tarifentwurfes vor⁴⁷. Nach erfolgter Textierung wurde die vorläufige Neufassung des Tarifes und seines Kommentars den beiderseitigen Organisationen zur Überprüfung vorgelegt. Statt der erwarteten Zustimmung hielten die zuständigen Gremien der AGV und der IGDuP jedoch noch eine Reihe weiterer Änderungen für erforderlich. Die Revisionskommission trat daher am 24. und 25. 7. 1952 in Limburg/Lahn zu weiteren Verhandlungen zusammen, allerdings ohne ein Ergebnis erzielen zu können⁴⁸. Über die Schaffung des neuen Tarifwerkes hatten während mehr als zwei Jahren bereits dreizehn Verhandlungen stattgefunden.

45) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 17. und 18. 11. 1950 in Schmitten/Taunus, vom 9. bis 11. 1. 1951 in München, vom 20. und 21. 3. 1951 in Düsseldorf, vom 22. bis 27. 10. 1951 in Fürstenfeldbruck/Bayern sowie vom 4. bis 7. 12. 1951 in Düsseldorf sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 35 / 20. 11. 1950;

2. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 3 / 13. 1. 1951, Nr. 11 / 22. 3. 1951, Nr. 33 / 6. 11. 1951 und Nr. 35 / 11. 12. 1951.

46) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 18. bis 20. 2. 1952 in Stuttgart sind folgender Quelle entnommen: Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 7 / 22. 2. 1952.

47) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 18. bis 22. 3. 1952 in Limburg/Lahn sowie vom 3. und 4. 4. 1952 in Düsseldorf sind folgenden Quellen entnommen: Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 9 / 29. 3. 1952 und Nr. 10 / 9. 4. 1952.

48) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 24. und 25. 7. 1952 in Limburg/Lahn sind folgender Quelle entnommen: Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 19 / 31. 7. 1952.

Bedingt durch die Auswirkungen des im Dezember 1952 von der IGDuP durchgeführten Lohnstreiks der Arbeitnehmer im graphischen Gewerbe verzögerte sich die Fortführung der Manteltarifrevision bis Herbst 1953. Die eingetretene Verhärtung der Fronten zwischen den Tarifpartnern war bedauerlicherweise nicht ohne entsprechenden Einfluß geblieben. Erst nach fünfzehnmonatiger Unterbrechung konnten die Verhandlungen der Revisionskommission am 28. und 29. 10. 1953 in Frankfurt/Main wieder aufgenommen sowie am 3. und 4. 2. 1954 ebendort fortgesetzt werden⁴⁹. Beratungsgegenstand bildeten einerseits die bislang ungeklärt gebliebenen Fragen, andererseits neue Änderungsvorschläge; allerdings handelte es sich bei letzteren teilweise nur um »Kompensationsobjekte«, wie z. B. bei der gewerkschaftlichen Forderung nach Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 45 Stunden. Im Verlaufe der beiden Verhandlungen gelang es schließlich, über sämtliche Bestimmungen des neuen Tarifes und seines Kommentars mit Ausnahme des Problems der Zuschußzahlung zum Krankengeld eine Einigung zu erzielen. Das noch wichtigere Verhandlungsergebnis war zweifellos die Verabschiedung der revidierten »Schiedsordnung«, jetzt »Schieds- und Schlichtungsordnung« genannt. Diese berücksichtigte die einschlägigen Bestimmungen des »Arbeitsgerichtsgesetzes« (AGG) vom 3. 9. 1953 und sah die Errichtung eines Obersten Schlichtungsamtes vor. Dadurch sollten im Falle von Kollektivstreitigkeiten zwischen den Tarifpartnern noch mehr als bisher alle Möglichkeiten zur gegenseitigen Verständigung und zur Vermeidung von Arbeitskämpfen ausgeschöpft werden können. Die im Zusammenhang mit dem Lohnstreik vom Dezember 1952 gemachten Erfahrungen mögen letzten Endes entscheidend für das Bestreben der Tarifpartner gewesen sein, das Schlichtungswesen weiter auszubauen. Die neue »Schieds- und Schlichtungsordnung« trat bereits mit Wirkung ab 1. 4. 1954 an Stelle der Durchführungsbestimmungen zu § 12 des Manteltarifes vom 28. 5. 1949 in Kraft. Sie diente dann übrigens als Vorlage für eine geraume Zeit später zwischen dem DGB und der BDA getroffene

49) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 28. und 29. 10. 1953 sowie vom 3. und 4. 2. 1954 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates der AGV. Nr. 304/3708 vom 1. 12. 1953 und Nr. 3077/848 vom 2. 4. 1954;
2. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 2/8. 2. 1954;
3. Geschäftsbericht des Zentralvorstandes der IGDuP. 1952 bis 1954. S. 36 und 38.

Schlichtungsvereinbarung, welche allerdings über den Charakter einer Empfehlung an die einzelnen Industriegewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbände nicht hinausging.

Anknüpfend an die vorausgegangenen Verhandlungen befaßte sich die Revisionskommission am 8. und 9. 3. 1954 in Wiesbaden sowie am 6. und 7. 5. 1954 in Frankfurt/Main mit dem letzten offen gebliebenen Problem der Manteltarifrevision, der Zuschußzahlung zum Krankengeld⁵⁰. Die Forderung der Gewerkschaftsseite lautete dahingehend, daß die Berechnung des Zuschusses nicht mehr auf dem Nettotariflohn, sondern auf dem Nettolohn aufgebaut werden sollte; dazu wollte sich aber die Arbeitgeberseite lediglich unter der Voraussetzung bereit erklären, daß die sogenannte »Karenzzeit«, d. h. die Spanne zwischen Eintritt des Krankheitsfalles und Verpflichtung zur Zuschußgewährung, von drei auf sechs Tage verlängert werde und daß ein Anspruch auf den Zuschuß nur bestehe, wenn er zusammen mit dem Krankengeld 90 % des Nettolohnes nicht übersteige. Beiderseitige Zugeständnisse ergaben endlich eine vollständige Übereinstimmung. Daraufhin wurde durch die Redaktionskommission vom 21. bis 25. 6. 1954 in Frankfurt/Main die nochmalige textliche Überarbeitung vorgenommen⁵¹.

Mit der Unterzeichnung des Manteltarifes am 15. 8. 1954 durch Vertreter der AGV und der IGDuP hatte das jahrelange Bemühen der Tarifpartner, für das graphische Gewerbe eine neue manteltarifliche Regelung zu schaffen, seinen Abschluß gefunden. Welche Schwierigkeiten damit verbunden waren, zeigt sich allein schon durch die Tatsache, daß insgesamt 52 Verhandlungstage erforderlich wurden. Mochte auch bei der Behandlung der einen oder anderen Frage den Verhandlungspartnern jenes Maß an Verständigungsbereitschaft gefehlt haben, um einen rascheren Abschluß herbeizuführen, so war die rein sachliche Unterschiedlichkeit in den Auffassungen doch sehr erheblich. Und überdies ist als entscheidend anzusehen, daß das neue Tarifwerk eine wesentliche Verbesserung gegenüber dem bisherigen brachte.

50) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 8. und 9. 3. 1954 in Wiesbaden sowie vom 6. und 7. 5. 1954 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen: Sozialpolitische Informationen der AGV, Nr. 4 / 13. 3. 1954 und Nr. 10 / 11. 5. 1954.

51) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 21. bis 25. 6. 1954 in Frankfurt/Main sind folgender Quelle entnommen: Sozialpolitische Informationen der AGV, Nr. 11 / 26. 6. 1954.

Was den Vergleich der beiden Manteltarife betrifft, so ist zunächst allgemein festzustellen, daß sie sich zwar hinsichtlich des Aufbaus im wesentlichen gleichen — lediglich statt vorher 14 nunmehr 15 Paragraphen —, daß sie sich jedoch hinsichtlich des Inhaltes in der Mehrzahl der Bestimmungen unterscheiden. Mehr noch als beim eigentlichen Tarif wird die Neugestaltung übrigens beim Kommentar deutlich; dieser enthält nicht, wie vorher der Fall, ausschließlich erläuternde Bestimmungen, sondern nunmehr auch solche materiell ergänzender Art, so daß er mit dem Untertitel »Durchführungsbestimmungen« versehen werden mußte. Von Wichtigkeit ist außerdem, daß die Manteltarifrevision nur die Neufassung des Stammtextes umfaßte, nicht aber die Bearbeitung der Spartenanhänge und des Anhangs Lehrlingsbestimmungen. Aus der Fülle von Änderungen und Ergänzungen seien in der nachstehenden Zusammenfassung die bedeutsamen aufgeführt:

1. Aufschläge für Nacharbeit, für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie für Überstunden (§§ 3, 6, 9).

Berechnungsgrundlage für sämtliche Aufschläge bildet der Stundenlohn (Tariflohn + übertarifliche Zulagen : betrieblich festgesetzte Arbeitszeit). Hat die einheitliche Anwendung in gewissen Fällen eine Lohnminderung zur Folge, so werden als Ausgleich die bestehenden Aufschläge erhöht bzw. zusätzliche Aufschläge eingeführt.

- a) Aufschläge für Nacharbeit: Drei Stufen von Aufschlägen mit 15 %, 35 % und 45 % statt bisher vier Stufen.
- b) Aufschläge für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen: Erhöhung des Aufschlages für regelmäßige Arbeit von 75 % auf 80 %.
- c) Überstundenaufschläge: Gewährung von zusätzlich gestuften Aufschlägen für Überstunden der Spät- und Nachtschicht unter bestimmten Voraussetzungen.

2. Zuschußzahlung zum Krankengeld (§ 8).

Der Krankengeldzuschuß errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Krankengeld und einem Prozentsatz des Nettolohnes, nicht des Nettotariflohnes; dieser Satz ist entsprechend der Dauer der Betriebszugehörigkeit von 65 % bis 90 % gestaffelt. Allerdings wird die Höhe des Zuschusses durch Klauseln begrenzt, u. a. da-

durch, daß Krankengeld und Zuschuß zusammen nicht mehr als 95 % betragen dürfen.

3. Schieds- und Schlichtungswesen (§§ 13, 14).

Während bisher das Zentrale Schiedsgericht im Falle von Kollektivstreitigkeiten zwischen den Tarifpartnern lediglich Einigungsvorschläge unterbreiten konnte und daher in seiner Wirkungsweise als Schlichtungsinstanz unvollkommen war, ist neuerdings die Möglichkeit von verbindlichen Entscheidungen gegeben. Kommt jedoch ein Schiedsspruch nicht durch einstimmigen Beschluß zustande, so kann noch das Oberste Schlichtungsamt als zweite Schlichtungsinstanz zur Verbindlicherklärung angerufen werden. Während der gesamten Dauer dieses Verfahrens gilt die »tarifliche Friedenspflicht«.

Der neue Manteltarif sollte mit Wirkung ab 1. 1. 1955 in Kraft treten. Infolgedessen wurde bereits am 8. 9. 1954 mit gemeinsamem Schreiben der AGV und der IGDuP die Allgemeinverbindlicherklärung beim BAM beantragt⁵². Unerwarteterweise ergaben sich jedoch Schwierigkeiten, weswegen am 28. 10. 1954 in Bonn eine Besprechung zwischen Vertretern der beiden Tarifpartner und Beamten des BAM stattfand⁵³. Es wurde beanstandet, daß der Tarifynhalt verschiedene Unklarheiten im Hinblick auf die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, vor allem die »Arbeitszeitordnung« (AZO) vom 30. 4. 1938, aufweise. Außerdem sollte noch die Neufassung der Spartenanhänge und des Anhangs Lehrlingsbestimmungen abgewartet werden, um daraufhin die Allgemeinverbindlichkeit für das gesamte Tarifwerk und nicht nur für den Stammtext zu erklären. Da insofern erst erneute Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern erforderlich waren, wurde durch Vereinbarung vom 29. 12. 1954 die Inkraftsetzung vorläufig bis 1. 5. 1955 hinausgeschoben⁵⁴.

Zu Beginn des Jahres 1955 nahmen die Tarifpartner unverzüglich die Arbeiten zur Änderung des vom BAM beanstandeten Tarifynhaltes sowie zur Revision der Tarifanhänge auf, indem zunächst beiderseits Expertenausschüsse eingeschaltet wurden. Die gemeinsamen Verhandlungen begannen dann am 17. 2. 1955, und in zwei Etappen konnte

52) Vgl. gemeinsames Schreiben der AGV und der IGDuP vom 8. 9. 1954.

53) Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 19 / 3. 11. 1954.

54) Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 23 / 30. 12. 1954.

der zur Erörterung stehende Stoff bewältigt werden⁵⁵. Am 10. 3. 1955 wurde eine erste Vereinbarung über die Neufassung der Spartenanhänge und des Anhanges Lehrlingsbestimmungen abgeschlossen. Was die Spartenanhänge betrifft, so ergibt eine Betrachtung des Aufbaus u. a., daß die Zahl der einzelnen Anhänge von fünf auf sieben erweitert und diesen ein allgemeiner Anhang vorgeschaltet wurde, sowie eine Betrachtung des Inhaltes u. a., daß die Besonderheiten der neuesten technischen Entwicklung Berücksichtigung fanden und die im früheren »Deutschen Buchdrucker-Tarif« enthaltenen Richtlinien für den Berechnungslohn Weitergeltung erhielten. Eine zweite Vereinbarung vom 10. 3. 1955 betraf die Änderung der vom BAM beanstandeten Tarifbestimmungen.

Die Erwartung, daß nunmehr die Allgemeinverbindlicherklärung bis zum 1. 5. 1955 verfügt werden könnte, erfüllte sich jedoch wiederum nicht, da das BAM nachträglich weitere Beanstandungen anmeldete und die IGdUP neuerdings die Forderung nach einer »Verbesserung des Urlaubes« erhob. Über die Forderung der Arbeitnehmerseite wurde im Rahmen der Lohntarifverhandlungen vom 29. und 30. 6. 1955 in Frankfurt/Main entschieden⁵⁶; die bisherige Urlaubsregelung erfuhr eine teilweise Änderung, denn die maximale Urlaubsdauer bei mehr als 15jähriger Berufszugehörigkeit und mehr als 20jähriger Betriebszugehörigkeit wurde von 18 auf 21 Werktage heraufgesetzt. Den weiteren Beanstandungen des BAM dagegen entsprachen die Tarifpartner durch eine am 15. 7. 1955 abgeschlossene Vereinbarung⁵⁷; es mußte vor allem zwingend festgelegt werden, daß gesetzliche Vorschriften, welche eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung enthalten, gegenüber tariflichen Bestimmungen den Vorrang haben. Das Datum vom 15. 7. 1955 galt gleichzeitig als endgültiges Abschlußdatum für das gesamte Tarifwerk.

55] Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen zwischen dem 17. 2. und 10. 3. 1955 sind folgenden Quellen entnommen:

1. Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates der AGV. Nr. 304 / 579 vom 14. 3. 1955;
2. Druck und Papier. a. a. O. 7. Jahrgang. Nr. 5 / 1. 3. 1955 und Nr. 8 / 15. 4. 1955.

56] Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 29. und 30. 6. 1955 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 9 / 30. 6. 1955;
2. Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates der AGV. Nr. 307 / 1683 vom 2. 7. 1955;
3. Druck und Papier. a. a. O. 7. Jahrgang. Nr. 14 / 15. 7. 1955.

57] Lt. Auskunft des Zentralvorstandes der IGdUP.

Der Allgemeinverbindlicherklärung sollte folglich eigentlich nichts mehr im Wege gestanden haben, doch verzögerte sie sich, wohl wegen der Schwerfälligkeit der Ministerialbürokratie, nochmals. Erst am 20. 12. 1955 wurde sie verfügt und als Zeitpunkt ihres Beginns der 1. 1. 1956 festgelegt⁵⁸. Bedeutsam ist, daß, bedingt durch die Betrachtung des Manteltarifes und seines Kommentars als Ganzheit, in die Allgemeinverbindlichkeit neuerdings auch letzterer einbezogen wurde. Das graphische Gewerbe einschließlich des Buchdruckgewerbes hatte also zu Beginn des Jahres 1956 ein neues Manteltarifwerk erhalten. Die Vorbereitungen hierfür beanspruchten insgesamt mehr als fünf Jahre. Die Laufdauer des Tarifes konnte für unbestimmte Zeit als vereinbart angenommen werden, obwohl dies nicht ausdrücklich festgelegt wurde. Frühestens zum 31. 12. 1957 war er kündbar und weiterhin mit dreimonatiger Frist jeweils zum Quartalsende.

Wie der Manteltarif vom 28. 5. 1949 schon bald nach seiner Inkraftsetzung einer Revision bedurfte, so war auch dem Manteltarif vom 15. 7. 1955 keine von Änderungsbestrebungen freie Laufdauer bis zur ersten Kündigungsmöglichkeit beschieden. Allerdings handelte es sich um keine ausgesprochenen Revisionsabsichten; dazu bestand vorerst kein Anlaß, stellte doch das in mühsamer Arbeit geschaffene Manteltarifwerk eine weitestgehend befriedigende Lösung dar. Lediglich das Problem einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit war es, welches die Gewerkschaftsseite noch geklärt wissen wollte; bekanntlich hatte sie dies bereits im Jahre 1948, allerdings vergeblich, versucht. Anläßlich der Lohntarifverhandlungen vom 29. und 30. 6. 1955 in Frankfurt/Main sowie des am 14. 6. 1955 ebendort vorausgegangenen »lohnpolitischen Gespräches« brachten die Vertreter der IGDuP neben der Verbesserung der Urlaubsregelung auch die Arbeitszeitfrage erneut zur Sprache⁵⁹. Die Arbeitgebervertreter lehnten jedoch jegliche Ar-

58) Vgl. Bundesanzeiger. Nr. 252 / 30. 12. 1955.

59) Verlauf und Ergebnis des »lohnpolitischen Gespräches« vom 14. 6. 1955 sowie der Tarifverhandlungen vom 29. und 30. 6. 1955 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Graphische Woche, Zeitschrift der Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes. 5. Jahrgang. Nr. 19 / 10. 7. 1955;
2. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 9 / 30. 6. 1955;
3. Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates der AGV. Nr. 307 / 1683 vom 2. 7. 1955;
4. Druck und Papier. a. a. O. 7. Jahrgang. Nr. 13 / 1. 7. 1955 und Nr. 14 / 15. 7. 1955.

beitszeitverkürzung zum gegenwärtigen Zeitpunkt ab mit dem Hinweis darauf, daß das graphische Gewerbe unter einem empfindlichen Facharbeitermangel leide, welcher relativ häufig Überstundenarbeit bedinge; an eine kürzere Arbeitszeit könne erst gedacht werden, sobald durch Rationalisierungsmaßnahmen die Betriebsleistung gesteigert und infolgedessen gewährleistet sei, daß kein Produktionsausfall entstehen würde; im übrigen sei nicht einzusehen, daß ausgerechnet das graphische Gewerbe als erster Gewerbebezweig eine kürzere Arbeitszeit einführen solle. Angeregt wurde die Forderung der IGDuP durch das im März 1955 beschlossene »Aktionsprogramm« des DGB; als wichtigsten Programmpunkt verlangte dieses »Fünftagewoche bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich mit täglich achttündiger Arbeitszeit« für die gesamte Arbeitnehmerschaft⁶⁰. Im Mai-Aufruf 1956 wurde vom DGB sein »Aktionsprogramm« und damit auch das Verlangen nach allgemeiner Einführung der 40-Stunden-Woche erneuert⁶¹. Daraufhin kam Mitte Juni 1956 das sogenannte »Bremer Abkommen« für die Metallindustrie zustande, welches zum 1. 10. 1956 die Verwirklichung der 45stündigen Wochenarbeitszeit vorsah. In gewisser Beziehung unter dem Eindruck dieses Abkommens wurde während der lohn tariflichen Schiedsgerichtsverhandlungen vom 20. 6. 1956 sowie vom 9. und 10. 7. 1956 in Frankfurt/Main für das graphische Gewerbe die Arbeitszeitfrage wiederum aktuell⁶². Es waren überraschenderweise aber nicht die Gewerkschaftsvertreter, welche eine dahingehende Forderung vorbrachten, sondern vielmehr die Arbeitgebervertreter unterbreiteten folgendes Angebot: Reduzierung der Arbeitszeit mit Wirkung ab 1. 10. 1956 auf 47 Stunden, ab 1. 1. 1957 auf 46 Stunden, ab 1. 4. 1957 auf 45 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich; Gewährung von Überstundenaufschlägen erst ab der 49. Wochenarbeitsstunde. Augenscheinlich fand sich die Arbeitgeberseite zu einer solchen Initiative bereit in Anbetracht der Tatsache, daß die IGDuP die Arbeitnehmerschaft durch geeignete Maßnahmen zu veranlassen such-

60) Auf das »Aktionsprogramm« des DGB wird in einem anderen Zusammenhang auf Seite 200–201 noch näher eingegangen.

61) Vgl. Druck und Papier, a. a. O. 8. Jahrgang, Nr. 9 / 1. 5. 1956.

62) Verlauf und Ergebnis der Verhandlungen des Zentralen Schiedsgerichtes vom 20. 6. 1956 sowie vom 9. und 10. 7. 1956 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV, Nr. 6 / 26. 6. 1956 und Nr. 7 / 13. 7. 1956;
2. Druck und Papier, a. a. O. 8. Jahrgang, Nr. 13 / 1. 7. 1956 und Nr. 15 / 1. 8. 1956.

te, vorab auf betrieblicher Ebene Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich durchzusetzen. Anfänglich wollten die Gewerkschaftsvertreter jedoch nicht auf das arbeitgeberseitige Angebot eingehen, weil für sie eine Arbeitszeitverkürzung kein »Kompensationsobjekt« gegenüber ihren »unabdingbaren« Lohnforderungen bedeuten könne. Nach langwierigen Auseinandersetzungen wurde schließlich vereinbart: »Mit Wirkung ab 1. Oktober 1956 wird die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 45 Stunden verkürzt. — Die in der Lohn-tabelle aufzuführenden Stundenlöhne errechnen sich ab 1. Oktober 1956 durch Division des tariflichen Wochenlohnes durch 45 (nicht mehr durch 48). — Für die 46., 47. und 48. Wochenarbeitsstunde werden Überstundenzuschläge erst ab 1. Oktober 1957 gezahlt.« Damit wurde im graphischen Gewerbe seit November 1918, also nach fast 38 Jahren, die wöchentliche Arbeitszeit erstmals wieder reduziert; hatte damals das Buchdruckgewerbe als erster Gewerbe- und Industriezweig die 48-Stunden-Woche eingeführt, so hatte jetzt das graphische Gewerbe als zweiter Gewerbe- und Industriezweig die 45-Stunden-Woche erreicht. Der Einbau der neuen Arbeitszeitregelung in den Manteltarif und seinen Kommentar war anschließend Gegenstand weiterer Verhandlungen, welche am 28. und 29. 8. 1956 sowie am 18. 9. 1956 in Frankfurt/Main stattfanden⁶³. Die ersten Verhandlungen verliefen ergebnislos; die Gewerkschaftsvertreter strebten insbesondere an, bei einer betrieblichen Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage den freien Wochentag nicht als Urlaubstag gelten zu lassen, was eine neuerliche Urlaubsverbesserung bedeutet hätte, und versuchten außerdem, das Übereinkommen hinsichtlich der einstweiligen Überstundenaufschlagsfreiheit für die 46. bis 48. Wochenarbeitsstunde wieder aufzuheben. Im Laufe der zweiten Verhandlungen war es endlich möglich, bedingt durch den gewerkschaftsseitigen Verzicht auf die ursprünglichen Absichten, eine Einigung über alle strittigen Punkte zu erzielen und eine entsprechende Vereinbarung abzuschließen. Sämtliche die Arbeitszeit betreffenden manteltariflichen Bestimmungen, vor allem die des § 3, erfuhren eine Änderung im Sinne der getroffenen Neuregelung.

Nunmehr blieb der Manteltarif vom 15. 7. 1955 bis Ende des Jahres 1958 in Kraft, d. h. für die Dauer von insgesamt drei Jahren. Er wurde

63) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 28. und 29. 8. 1956 sowie vom 18. 9. 1956 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen: Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 8 / 19. 9. 1956 und Nr. 9 / 25. 9. 1956.

gewerkschaftsseitig allerdings zunächst auf Ende des Jahres 1957 gekündigt. Vom Zentralvorstand der IGDuP war nämlich Anfang September 1957 beschlossen worden, von der frühesten Kündigungsmöglichkeit Gebrauch zu machen und gleichzeitig eine Reihe von Grundsatzforderungen für den Neuabschluß zu stellen⁶⁴. Gemäß dem Kündigungsschreiben bezogen sich diese Grundsatzforderungen auf eine weitere Arbeitszeitverkürzung durch Einführung der 44-Stunden-Woche, die strukturelle Umgestaltung der Urlaubsregelung unter Zugrundelegung des Lebensalters für jeglichen Urlaubsanspruch, die allgemeine Erhöhung der Urlaubsdauer mit einem maximalen Anspruch von 24 Tagen, die zusätzliche Gewährung eines »Urlaubsgeldes« in Höhe von 20% der Urlaubsvergütung; als Begründung wurde die Notwendigkeit betont, »Gesundheit und Arbeitskraft des Menschen zu schützen«⁶⁵. Die erforderlich gewordenen Verhandlungen fanden erstmals am 4. und 5. 12. 1957 in Frankfurt/Main statt und wurden nach ergebnislosem Verlauf am 5. und 6. 2. 1958 in Düsseldorf fortgesetzt⁶⁶. Anfänglich konnte sich die Arbeitgeberseite zu keinerlei Zugeständnissen bereit erklären; die Erfüllung der gewerkschaftsseitigen Grundsatzforderungen würde für das graphische Gewerbe eine derartige Belastung mit sich bringen, daß sie von den Betrieben nicht verkraftet werden könnte. Daraufhin gelang nach wiederum hartnäckigen Auseinandersetzungen doch der Abschluß einer Vereinbarung über die Grundsatzforderungen; herausragend wurde Übereinstimmung darüber erzielt, daß mit Inkraftsetzung eines neuen Manteltarifwerkes die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 45 auf 44 Stunden bei vollem Lohnausgleich wirksam werden soll, die Revision der Urlaubsregelung jedoch nur in beschränktem Umfange in Betracht kommt. Um die Verhandlungen ohne Zeitdruck und ohne Eintritt eines tariflosen Zustandes fortführen zu können, wurde noch eine zweite Vereinbarung getroffen: Der nach der Kündigung vorübergehend für lediglich zwei Monate verlängerte Manteltarif vom 15. 7. 1955 gilt bis 31. 12. 1958 als endgültig verlängert.

64) Vgl. Druck und Papier. a. a. O. 9. Jahrgang. Nr. 19 / 1. 10. 1957.

65) Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 15 / 17. 9. 1957 und Nr. 17 / 30. 10. 1957.

66) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 4. und 5. 12. 1957 in Frankfurt/Main sowie vom 5. und 6. 2. 1958 in Düsseldorf sind folgenden Quellen entnommen:

1. Graphische Woche. a. a. O. 8. Jahrgang. Nr. 5 / 20. 2. 1958;

2. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 18 / 17. 12. 1957;

3. Druck und Papier. a. a. O. 10. Jahrgang. Nr. 5 / 1. 3. 1958.

B. Das Zustandekommen der Lohntarife

1. Erste Schritte zum tariflichen Neuaufbau

Ebenso wie auf dem Gebiete des Manteltarifwesens war nach dem Zusammenbruch des nationalsozialistischen Regimes auch hinsichtlich des Lohntarifwesens eine Neuregelung, welche an die Grundsätze der Vertragsfreiheit gebunden ist, möglich geworden. Das bedeutete, daß als Träger der Lohngestaltung wieder Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Erscheinung treten und die Tarifhoheit ausüben sollten. Nach der Übernahme der staatlichen Gewalt durch die alliierten Militärregierungen änderte sich vorerst allerdings insofern wenig, als zwar das System der nationalsozialistischen Treuhänderschaft in Wegfall kam, die Tarifhoheit jedoch weiterhin von obrigkeitlichen Organen, nämlich den Militärregierungen, wahrgenommen wurde. Hinsichtlich des Lohntarifwesens verfügten diese durch die »Direktive Nr. 14 des Alliierten Kontrollrates« vom 12. 10. 1945, daß die in den Tarifordnungen festgesetzten Löhne grundsätzlich in ihrer Höhe beibehalten werden müssen und nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen eine Änderung erfahren dürfen. Als dann das »Gesetz Nr. 40 des Alliierten Kontrollrates« vom 30. 11. 1946 die Möglichkeit bot, eine Erhöhung der Löhne um 15 % vertraglich zu vereinbaren, wurde der Lohnstopp gelockert. Aber erst das zunächst für den Bereich des Vereinigten Wirtschaftsgebietes erlassene »Gesetz zur Aufhebung des Lohnstopps« vom 3. 11. 1948 beseitigte die letzten Schranken, welche bisher einer freien Entwicklung des Lohntarifwesens entgegengestanden hatten. Allein verantwortlich für die Lohngestaltung waren nunmehr einerseits die Gewerkschaften und andererseits die Arbeitgeberverbände geworden. Diese Verantwortung muß vor allem deshalb als erheblich angesehen werden, weil die Löhne nicht nur als wesentlichste Faktoren der betrieblichen Kostenstruktur, sondern auch als wichtigste Teile des Volkseinkommens von maßgeblicher Bedeutung für die Situation der Gesamtwirtschaft sind. Darüber hinaus ergibt sich die Größe der Verantwortung noch aus der Tatsache, daß es von den Entschlüssen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite abhängt, ob durch die Löhne ein sozial gerechter Ausgleich geschaffen werden kann.

Unter Berücksichtigung der wirtschafts- und sozialpolitischen Verantwortung galt es nach der Lockerung bzw. Aufhebung des Lohnstopps,

für das Buchdruckgewerbe in gleichem Maße wie für sämtliche anderen Industrie- und Gewerbebezweige der deutschen Wirtschaft ein neues Tarifwesen aufzubauen. Den beiderseitigen Organisationen konnte dabei die alte Tradition des Buchdruckgewerbes auf dem Gebiete der Tarifpolitik, insbesondere der Lohntarifpolitik, als Grundlage dienen; das erleichterte zwar die Arbeit, bedeutete jedoch auch eine gewisse Verpflichtung.

Wenn nachfolgend das Zustandekommen der zwischen 1948 und 1958 für das Buchdruckgewerbe vereinbarten Lohntarife und ihres Inhaltes dargestellt werden soll, so mag sich in dieser Darstellung der Neuaufbau und die Weiterentwicklung des Lohntarifwesens widerspiegeln ⁶⁷.

II. Tarifregelungen von 1948 bis 1949

Die ersten nach dem Ende des zweiten Weltkrieges durchgeführten Besprechungen zwischen Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen des graphischen Gewerbes ergaben bekanntlich als Ergebnis, daß ein einheitliches Manteltarifwesen aufgebaut werden sollte. Als die besatzungsrechtlichen Vorschriften erlaubten, auf lohnpolitischem Gebiet ebenfalls wieder tätig zu werden, wurde das Prinzip der Einheitlichkeit auch der Neuregelung des Lohntarifwesens zugrunde gelegt.

Bis zur Lockerung des Lohnstopps konnte allerdings eine Lohnbewegung weder im graphischen Gewerbe noch in allen anderen Industrie- und Gewerbebezweigen erfolgen. Nur in bestimmten Fällen galten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften als ermächtigt, eine Änderung der bestehenden Lohnsätze zu vereinbaren; ein solcher Sonderfall lag vor, wenn der Stundenlohn weniger als RM 0,50 betrug. Bezüglich verschiedener Sätze der Hilfsarbeiterlohntabelle konnte dies auch für das graphische Gewerbe als gegeben betrachtet werden. In Anwendung der Ausnahmegenehmigung der »Direktive Nr. 14 des Alliierten Kontrollrates« wurde tatsächlich am 14. 10. 1947 zwischen dem VGBN und der »IG Graphisches Gewerbe und Papierverarbeitung für die britische Zone« eine Vereinbarung über die Regulierung von Hilfsarbeiterlöhnen getroffen; derzufolge erhöhten sich die weniger als RM 0,50 be-

67) Die Lohnbewegung in den Jahren 1948 bis 1958 ist aus den Übersichten der Anhänge 3a—3c ersichtlich; die einzelnen Lohnabkommen und Lohnverhandlungen sind in der Übersicht des Anhanges 4 zusammengestellt.

tragenden Stundenlohnsätze der Hilfsarbeiter und Hilfsarbeiterinnen auf RM 0,40 bis RM 0,50⁶⁸.

War die erstmalige Regulierung von Hilfsarbeiterlöhnen lediglich auf der Ebene der britischen Besatzungszone vereinbart worden, so erfolgten die Verhandlungen über die allgemeine Erhöhung der Stoppplöhne nunmehr für den gesamten Bereich des Vereinigten Wirtschaftsgebietes. Verbunden mit den Verhandlungen über die Urlaubsregelung für das Jahr 1948 fanden sie am 13. 5. 1948 in Frankfurt/Main statt⁶⁹. Konkreter Gegenstand der Beratungen bildete die Durchführung der durch das »Gesetz Nr. 40 des Alliierten Kontrollrates« erteilten Ermächtigung zu einer 15 %igen Lohnerhöhung. Über eine völlige Neugestaltung des Lohn tariffwesens konnte infolgedessen noch keine Erörterung stattfinden. Ein erster Schritt auf diesem Wege war aber immerhin zu verzeichnen, indem die zur Diskussion stehende Lohnregelung für sämtliche Sparten gemeinsam durchgeführt wurde. Die Klärung der Frage, welche Sätze zur Berechnung der Lohnerhöhung herangezogen werden sollen, bereitete die größten Schwierigkeiten; das Kontrollratsgesetz sprach nur von den »legalen Sätzen vom 8. Mai 1945«. Unter Berücksichtigung der Tatsache nämlich, daß gemäß der manteltariflichen Regelung auch Leistungszulagen möglich waren, der Gesamtlohn sich also normalerweise aus dem tariflichen Mindestwochenlohn und übertariflichen Leistungszulagen zusammensetzte, mußten sich zwangsläufig Unklarheiten ergeben. Schließlich erfolgte eine Einigung dahingehend, daß die Berechnungsgrundlage der Spitzenlohn für Gehilfen (höchste Altersklasse und maximaler Ortszuschlag) von RM 48,— zuzüglich eines Aufschlages von 10 % darstellt. Nur insoweit durften die Leistungszulagen von der 15 %igen Lohnerhöhung erfaßt werden. Und dies ergab in der Auswirkung wiederum eine Staffelung der Lohnerhöhung je nach der Höhe der Leistungszulagen. Das Lohnabkommen trat rückwirkend ab 1. 5. 1948 in Kraft und brachte dem graphischen Gewerbe nach einer Unterbrechung von über sechzehn Jahren erstmals wieder eine allgemeine Lohnbewegung. Eine neue Lohn tabelle wurde allerdings nicht vereinbart. Die einzelnen Sätze

68) Vgl. Sozialpolitische Informationen des VGBN. Nr. 20 / 20. 11. 1947.

69) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 13. 5. 1948 in Frankfurt/Main sind folgender Quelle entnommen: Rundschreiben des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Nr. 1 / 18. 5. 1948.

mußten daher auf der Grundlage der bisher gültigen Lohntabelle für das Buchdruckgewerbe abgelesen werden. Dies galt auch bezüglich der Chemigraphen, Lithographen, Flachdrucker und Tiefdrucker.

In der Folgezeit ergab jedoch die Durchführung des Lohnabkommens vom 13. 5. 1948 erhebliche Unklarheiten und Mißverständnisse. Sie gipfelten in der Zweifelsfrage, ob durch die Lohnerhöhung neue tarifliche Mindestwochenlöhne festgesetzt sind und ob sämtliche bisher gewährten übertariflichen Zulagen als in die Lohnerhöhung eingerechnet gelten müssen. Vergrößert wurde die Verwirrung noch durch die Tatsache, daß die Gewerkschaft teilweise Lohntabellen verbreitete, welche neue »Tariflöhne«, aufgebaut auf dem Stopplohn plus 15 %-igem Aufschlag, beinhalteten und welche außerdem als »Anlage« zum Lohnabkommen bezeichnet waren. Die »Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone« glaubte sich somit veranlaßt zu sehen, das Abkommen auf Ende Juli 1948 vorsorglich zu kündigen⁷⁰. Die Verhandlungen über eine Verdeutlichung der Lohnregelung fanden daraufhin am 5. und 6. 8. 1948 in Wiesbaden statt⁷¹. Arbeitgeberseitig wurde vorgeschlagen, daß entsprechend den Vorschriften des Kontrollratsgesetzes sämtliche seit dem 8. 5. 1945 gewährten Zulagen in die 15 %ige Lohnerhöhung einzurechnen seien und daß etwaige, die Erhöhung übersteigende Zulagen innerbetrieblich gekündigt werden müßten. Diesen Vorschlag lehnte die Arbeitnehmerseite jedoch ab, weil sie einen Abbau der »echten Leistungszulagen« befürchtete. In einer gemeinsamen Erklärung stellten die Verhandlungspartner abschließend fest, daß keinerlei Änderungen der derzeitigen Lohnverhältnisse vorgenommen werden dürften, bevor nicht in allen Fragen eine endgültige Übereinstimmung vorliege; damit war die Kündigung hinfällig geworden. Neue Lohntarifverhandlungen waren die Folge; sie wurden am 23. 9. 1948 in Wiesbaden durchgeführt⁷². Zwar kam es abermals zu Auseinandersetzungen, eine vollständige Einigung konnte allerdings dennoch erzielt werden. Die derzufolge getroffene

70] Vgl. Rundschreiben des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Nr. 4 / 16. 7. 1948.

71] Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 5. und 6. 8. 1948 in Wiesbaden sind folgender Quelle entnommen: Sonderrundschreiben der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone vom 7. 8. 1948.

72] Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 23. 9. 1948 in Wiesbaden sind folgender Quelle entnommen: Rundschreiben des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Nr. 7 / 27. 9. 1948.

Zusatzvereinbarung zum bestehenden Lohnabkommen brachte nachstehende Verdeutlichungen:

1. Durch das Lohnabkommen vom 13. 5. 1948 gelten keine neuen Mindestwochenlöhne in Höhe des Stopplohnes zuzüglich des 15 %igen Aufschlages als vereinbart.
2. Sämtliche seit dem 8. 5. 1945 gewährten Zulagen müssen in den 15 %igen Lohnaufschlag eingerechnet werden. Die Durchführung dieses Grundsatzes darf jedoch nicht zur Beseitigung der manteltariflich verankerten »echten Leistungszulagen« führen.

Eine Ergänzung erhielt die Zusatzvereinbarung noch durch eine gemeinsame Erklärung, in welcher zum Ausdruck gebracht wurde, daß bezüglich des Begriffes »echte Leistungszulagen« keine einheitliche Auffassung erzielt worden sei und daß eventuelle Entscheidungen von paritätisch besetzten Schlichtungsausschüssen unter dem Vorsitz eines Unparteiischen gefällt werden müßten. Eine weitere Ergänzung zur Zusatzvereinbarung bildete eine allein maßgebliche Lohntabelle, in welcher die einzelnen Sätze der Lohnerhöhung als absolute Marktbeträge aufgeführt wurden.

Handelte es sich bei den durch das Lohnabkommen vom 13. 5. 1948 und die Zusatzvereinbarung vom 23. 9. 1948 aufgebesserten Löhnen immer noch um Stopplöhne, so stellte das »Gesetz zur Aufhebung des Lohnstopps« vom 3. 11. 1948 endlich die alleinige Tarifhoheit der beiderseitigen Organisationen her und eröffnete ihnen damit den Weg zu eigenverantwortlicher Lohnentarifizierung. Darüber hinaus drängte sich eine Revision der geltenden Lohnregelung geradezu auf, war doch nach der Währungsreform eine Preisentwicklung eingetreten, welche vor allem durch ein starkes Ansteigen der Preise für Konsumgüter gekennzeichnet war. Diese Entwicklung mußte sich auf die Lebenshaltung der Lohnempfänger als den maßgeblichsten Nachfragern nach Konsumgütern naturgemäß ungünstig auswirken, und zwar so sehr, daß von einem immer deutlicher in Erscheinung tretenden Mißverhältnis zwischen Löhnen und Preisen gesprochen werden konnte. Die wenige Tage nach der Aufhebung des Lohnstopps gewerkschaftsseitig auf Ende November 1948 ausgesprochene Kündigung des Lohnabkommens erfolgte also keineswegs überraschend. Mit der Kündigung verbunden war die Forderung nach einer Lohnerhöhung um mindestens 30 %; die Arbeitnehmerseite begründete sie mit den »durch eine unverantwortliche Preispolitik« gestiegenen und weiterhin steigenden

Lebenshaltungskosten⁷³. Es darf allerdings angenommen werden, daß nicht beabsichtigt war, die Arbeitgeberorganisation des graphischen Gewerbes für die Preisentwicklung verantwortlich zu machen. In Wirklichkeit wurde die Preisentwicklung einerseits durch ein ungerechtfertigtes Marktverhalten des Handels als dem konsumnächsten Wirtschaftszweig verschuldet, während andererseits berücksichtigt werden muß, daß eine derartig einschneidende Maßnahme wie die Währungsumstellung auch unverschuldeterweise zu vorübergehenden wirtschaftlichen Mangelercheinungen führen konnte. Die nun notwendigen Lohntarifverhandlungen fanden am 22. und 23. 11. 1948 in Stuttgart statt⁷⁴. Wie in Anbetracht der weitgehenden gewerkschaftlichen Forderung zu erwarten war, gestalteten sie sich ziemlich schwierig. Die Argumentation der Arbeitnehmerseite gipfelte immer wieder in der Feststellung, daß infolge der Preisentwicklung auf dem Konsumgütersektor die Lebenshaltung einer äußerst starken Belastung ausgesetzt sei, welche einen Ausgleich durch eine Teuerungszulage von mindestens 30 % geboten erscheinen lasse. Demgegenüber erklärte die Arbeitgeberseite, daß die Lage der Arbeitnehmerschaft keineswegs verkannt würde, im Interesse der Betriebe jedoch eine generelle Lohnerhöhung nicht zu verantworten sei. Sie vertrat den Standpunkt, das graphische Gewerbe als konsumferner Gewerbebezweig sei von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung sehr stark abhängig und daher in besonderem Maße krisenempfindlich; zu dieser Labilität komme hinzu, daß das Gewerbe noch bei weitem nicht jene Liquidität erreicht habe, durch welche die konsumnahen Wirtschaftszweige bereits ausgezeichnet seien, und daß ihm ferner der bevorstehende »Lastenausgleich« eine zusätzliche Kostenbelastung bringen werde. Es wurde arbeitgeberseitig nicht zuletzt auf die Verantwortung gegenüber der Volkswirtschaft hingewiesen und betont, daß durch neue Lohnbewegungen die verhängnisvolle »Lohn-Preis-Spirale« ausgelöst würde; zunächst sollte einmal das Ergebnis der Bemühungen von Staat und Wirtschaft abgewartet werden, durch geeignete Maßnahmen, z. B. durch das sogenannte »Jedermann-Programm«, einen Rückgang der Preisbewegungen herbeizuführen. Diesen Argumenten konnte sich die

73) Vgl. Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates des VGBN. Nr. 304/8607 v. 11. 11. 1948.

74) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 22. und 23. 11. 1948 in Stuttgart sind folgenden Quellen entnommen: Rundschreiben des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Nr. 11 / 26. 11. 1948 und Nr. 12 / 6. 12. 1948.

Arbeitnehmerseite nicht verschließen. Sie nahm infolgedessen von ihrer Forderung nach einer generellen Lohnerhöhung vorläufig Abstand und stimmte dem arbeitgeberseitig unterbreiteten Kompromißvorschlag zu, eine Wirtschaftsbeihilfe in gestaffelter Höhe für den Monat Dezember 1948 zu gewähren. Es handelte sich dabei um eine Form der Entlohnung, welche nicht an das Prinzip des Leistungslohnes gebunden, sondern durch ausschließlich soziale Gesichtspunkte gekennzeichnet war. Die Verhandlungspartner trafen außerdem eine Vereinbarung mit folgendem maßgeblichen Inhalt: »Die am 13. Mai und 23. September 1948 für das graphische Gewerbe vereinbarten und ab 1. Mai 1948 in Kraft gesetzten Löhne gelten als die Tariflöhne«. Damit wurde einerseits das gekündigte Lohnabkommen als weiterhin gültig bestätigt, und andererseits wurden die bisherigen Stopplöhne zuzüglich des 15 %igen Aufschlages nachträglich als Mindestwochenlöhne tarifiert. Gemäß einer gemeinsam erstellten Lohntabelle, welche gegenüber der seitherigen keinerlei materielle Änderungen aufwies, ergaben sich für die einzelnen Gehilfen- und Hilfsarbeiterkategorien folgende Wochenlöhne: Handsetzer, Buchdrucker, Stereotypeure und Galvanoplastiker RM 55,92; Maschinensetzer RM 67,10; Korrektoren RM 60,11; Hilfsarbeiter RM 43,06; Hilfsarbeiterinnen RM 28,66 bzw. RM 23,49.

III. Tarifregelungen von 1949 bis 1951

Bei den zuletzt stattgefundenen Lohnstarifverhandlungen war von der Arbeitgeberseite noch zugesagt worden, daß gelegentlich die Frage einer Wiederholung der für den Monat Dezember 1948 gewährten Wirtschaftsbeihilfe erörtert werden solle. Tatsächlich versuchten die Gewerkschaftsvertreter im Verlaufe der Manteltarifverhandlungen vom 18. bis 22. 1. 1949 in Stuttgart, dies auch durchzusetzen⁷⁵. Die Arbeitgebervertreter lehnten jedoch ab, weil zum gegenwärtigen Zeitpunkt einerseits die Betriebe wegen der zunehmenden Kreditverknappung, des schleppenden Zahlungseinganges und der Auswirkungen des

75) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 18. bis 22. 1. 1949 in Stuttgart sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 2 / 26. 1. 1949;
2. Geschäftsbericht des Zentralvorstandes der IGDuP. Gründung bis 1950. S. 43-45.

»Lastenausgleiches« zusätzliche Belastungen nicht tragen könnten und andererseits die endlich Erfolge zeitigenden Bemühungen zur Stabilisierung der Preisverhältnisse keine Beeinträchtigung durch Lohnbewegungen erfahren dürften. Somit war eine Verständigung bezüglich Wiederholung der Wirtschaftsbeihilfe unmöglich geworden. Ein lohnpolitisches Ergebnis wurde lediglich insoweit erzielt, als die Tarifpartner übereinstimmend zum Ausdruck brachten, möglichst rasch die Arbeiten zur Neugestaltung der Lohntabelle und zur Revision der Ortsklassenregelung aufzunehmen.

Erwartungsgemäß kündigte die IGDuP das bestehende Lohnabkommen nächstmöglich auf Ende Februar 1949 und unterbreitete anschließend schriftlich ihre Vorschläge zur Erneuerung des Lohntarifes ⁷⁶:

1. Erneute Wirtschaftsbeihilfe für die Monate Januar und Februar 1949 als »Ausgleich für die Teuerung«.
2. Neukonstruktion des Lohnklassensystems, und zwar ausgehend vom sogenannten »Ecklohn« für Gehilfen (= 100 %) eine prozentuale Abstufung der Löhne für die einzelnen Hilfsarbeiterkategorien.
3. Erhöhung des Gehilfenecklohnes um DM 0,30 pro Stunde oder DM 14,40 pro Woche unter Nichtanrechnung von übertariflichen Zulagen.

Bemerkenswert ist, daß die IGDuP nicht nur ihre Forderung nach Wiederholung der Wirtschaftsbeihilfe erneuerte, sondern darüber hinaus eine Erhöhung des Tariflohnes um 25,75 % verlangte. In einem derartigen Ausmaß dürften jedoch die gewerkschaftlichen Forderungen, mögen sie sozialpolitisch noch so sehr gerechtfertigt gewesen sein, im Hinblick auf die damalige wirtschaftliche Situation als übersteigert bezeichnet werden. Selbst wenn ein »Primat der Sozialpolitik« als gegeben angenommen wird, soll diese Feststellung nicht unterbleiben; schließlich ist ein solches Primat nicht unbegrenzt und ausnahmslos anwendbar. Und es konnte auch nicht übersehen werden, daß nach dem nationalen Zusammenbruch des Jahres 1945 der Vorkriegsstandard der Lebenshaltung nur gleichzeitig mit dem allgemeinen Wiederaufbau der Volkswirtschaft und nicht diesem vorausseilend zu verwirklichen war. Letzteres schien jedoch die IGDuP auf Grund ihrer Forderungen irgendwie, vielleicht nur unbewußt, anzustreben, indem sie

⁷⁶) Vgl. Rundschreiben des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Nr. 4 / 26. 2. 1949.

den Maßstab für die Lohnerhöhung an der Steigerung des auf der Basis von 1938 beruhenden Indexes der Lebenshaltungskosten anlegte. Eine derartige Überlegung ist nur während normaler Wirtschaftsverhältnisse als zutreffend anzuerkennen.

In Anbetracht des Ausmaßes der gewerkschaftlichen Forderungen mußten harte Auseinandersetzungen erwartet werden. Diese Vermutung erfüllte sich auch im Verlaufe der dann am 3. und 4. 3. 1949 in Wiesbaden stattgefundenen Lohn tariff verhandlungen⁷⁷. Zunächst trugen die Arbeitgebervertreter die Stellungnahme ihrer Organisation zu den Vorschlägen der IGDuP vor:

1. Die Wiederholung der Wirtschaftsbeihilfe wird nach wie vor abgelehnt, neuerdings vor allem weil sie neben einer Erhöhung des Tariflohnes noch mehr die finanzielle Leistungskraft der Betriebe übersteigen würde.
2. Die Erhöhung des Gehilfenecklohnes wird in dem geforderten Umfange von 25,75 % abgelehnt, vor allem weil die Kreditverknappung sich für die Betriebe immer einschneidender bemerkbar macht und weil ihre Kalkulationsbasis nicht so stark belastet werden darf, um den Absatz zu gefährden. Es kann nur einer Lohn-erhöhung um höchstens 8 % zugestimmt werden; im übrigen wären die übertariflichen Zulagen anzurechnen.
3. Der Neukonstruktion des Lohnklassensystems wird grundsätzlich zugestimmt, doch muß die vorgelegte Lohn-tabelle wegen der untragbaren Auswirkungen auf die Hilfsarbeiterlöhne (Erhöhungen bis zu 109,8 %) abgelehnt werden.

Die Darlegung des arbeitgeberseitigen Standpunktes beantworteten die Gewerkschaftsvertreter damit, daß sie behaupteten, das Ausmaß ihrer Forderungen sei vollkommen berechtigt. Es folgten neue Erklärungen und neue Gegenerklärungen, wobei immer mehr die Ebene der Sachlichkeit und eines vertrauensvollen Meinungsaustausches verlassen wurde. Schließlich war es so weit gekommen, daß die Verhandlungen als gescheitert betrachtet werden mußten.

77) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 3. und 4. 3. 1949 in Wiesbaden sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sonderrundschreiben der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone vom 4. 3. 1949;
2. Druck und Papier. a. a. O. 1. Jahrgang. Nr. 3 / 11. 3. 1949.

Nach dem erfolglosen Verlauf der Verhandlungen war zwangsläufig ein tarifloser Zustand eingetreten. An dieser Tatsache änderte sich auch nichts durch die Anweisung der »Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone«, die Mitgliedsfirmen sollten entsprechend dem der Arbeitnehmerseite gemachten Angebot eine Lohnerhöhung um 8 % gewähren. Weil es sich hierbei um ein einseitiges Vorgehen handelte, mußte es sich unzweifelhaft als verfehlt erweisen. Daß der Arbeitsfrieden tatsächlich ernsthaft gefährdet war, ergab sich zunächst aus der Aufforderung der IGDuP zur Überstundenverweigerung. Die gewerkschaftliche Aktion wurde noch erweitert durch die Ankündigung einer Urabstimmung unter der Arbeitnehmerschaft über die Durchführung eines Lohnstreiks. Nun schaltete sich jedoch, um den drohenden Konflikt zu verhindern, die »Verwaltung für Arbeit« des Vereinigten Wirtschaftsgebietes ein und berief die Tarifpartner zu einer Aussprache am 18. 3. 1949 nach Frankfurt-Höchst⁷⁸. Die Behörde bemühte sich in Anbetracht der Auswirkungen eines eventuellen Streiks, eine Kompromißlösung zu finden. Die Arbeitgebervertreter gingen auf den Vermittlungsvorschlag, welcher eine Lohnerhöhung um 10 % vorsah, ein. Die Gewerkschaftsvertreter jedoch lehnten ihn als ungenügend ab; außerdem nahmen sie von ihrer Forderung auf Wiederholung der Wirtschaftsbeihilfe keinen Abstand. Damit war der Einigungsversuch der »Verwaltung für Arbeit« gescheitert. Es blieb also nur noch das Ergebnis der angekündigten Urabstimmung abzuwarten. Diese fand am 21. 3. 1949 statt und ergab, daß sich die organisierte Arbeitnehmerschaft des graphischen Gewerbes mit 81 % der abgegebenen Stimmen für den Streik aussprach⁷⁹.

Zum Arbeitskampf kam es allerdings doch nicht, da sich beide Organisationen auf Grund von Bemühungen des »Nordwestdeutschen Zeitungsverlegervereins e. V.«⁸⁰ überraschenderweise bereit erklärten, einen letzten Versuch zur Beilegung der Lohnstreitigkeiten auf dem

78) Verlauf und Ergebnis der Aussprache vom 18. 3. 1949 bei der »Verwaltung für Arbeit« des Vereinigten Wirtschaftsgebietes in Frankfurt-Höchst sind folgender Quelle entnommen: Rundschreiben des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Nr. 6 / 19. 3. 1949.

79) Vgl. Reichenbach, Rudolf: Hundert Jahre deutsche Gewerkschaften und Düsseldorfer Buchdruckerbewegung. Düsseldorf 1949. S. 101.

80) »Nordwestdeutscher Zeitungsverlegerverein e. V.«: Organisation der Zeitungsverleger in der britischen Besatzungszone; ging nach dem Zusammenschluß mit den Zeitungsverlegerorganisationen der amerikanischen und französischen Besatzungszone im »Gesamtverband der Deutschen Zeitungsverleger e. V.« auf (siehe Anmerkung 120).

Wege der freien Verständigung zu unternehmen. Die diesbezüglichen Verhandlungen fanden am 29. 3. 1949 in Heidelberg statt⁸¹. Sie führten trotz nochmals heftiger Auseinandersetzungen zum Abschluß eines neuen Lohnabkommens. Als maßgeblichste Bestimmung wurde festgelegt, daß die gemäß der Vereinbarung vom 23. 9. 1948 geltenden Tariflöhne eine Erhöhung um 15 % erfahren. Somit kam zwar die Neukonstruktion des Lohnklassensystems in der gewerkschaftsseitig vorgeschlagenen Form, welche über die Anhebung des Gehilfenecklohnes hinaus beträchtliche Erhöhungen der Löhne für die einzelnen Hilfsarbeiterkategorien bedingt hätte, nicht zur Durchführung. Es wurde jedoch vereinbart, daß baldmöglichst die Beratungen über den strukturellen Umbau des Lohntarifes aufzunehmen sind. Auf Grund des Lohnabkommens ergab sich für die Handsetzer und Buchdrucker ein neuer tariflicher Spitzenlohn pro Woche von DM 64,21, für die Maschinensetzer von DM 77,17, für die Korrektoren von DM 69,13 sowie für die Hilfsarbeiter von DM 49,52, für die Hilfsarbeiterinnen von DM 32,96 bzw. DM 27,05. Große Schwierigkeiten bereitete während der Verhandlungen vor allem das Problem der Anrechenbarkeit übertariflicher Zulagen. Die schließlich erzielte Übereinstimmung fand in einer Ergänzungsvereinbarung von grundsätzlicher Wichtigkeit ihren Ausdruck: Es kann ein Anspruch auf Erhöhung des Effektivlohnes, d. h. des tariflich zustehenden Lohnes zuzüglich übertariflicher Zulagen, nur abgeleitet werden, wenn derselbe nicht höher liegt als der bisherige Tariflohn einschließlich der Lohnerhöhung. Diese Beschränkung wurde allerdings gemildert durch die Bestimmung, daß bezüglich derjenigen Zulagen, welche Leistungszulagen darstellen und in einem festen Markbetrag oder Prozentsatz vereinbart sind, die Lohnerhöhung dem Tariflohn zuzüglich übertariflicher Zulagen anzurechnen ist. Sinn der Ergänzungsvereinbarung war also, daß die aus irgendwelchen Gründen übertariflich gewährten Zulagen in Verbindung mit der Lohnerhöhung reguliert werden konnten, die »echten Leistungszulagen« aber nicht abgebaut werden durften. Mit dem dargestellten Inhalt ist das neue Lohnabkommen rückwirkend ab 1. 3. 1949 in Kraft gesetzt worden. Und auch der Arbeitsfriede galt als

81) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 29. 3. 1949 in Heidelberg sind folgenden Quellen entnommen:

1. Rundschreiben des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Nr. 11 / 1. 4. 1949;
2. Druck und Papier. a. a. O. 1. Jahrgang. Nr. 4 / 14. 4. 1949.

wiederhergestellt. Sämtliche Kampfmaßnahmen der IGDuP mußten rückgängig gemacht werden. Andererseits durften arbeitgeberseitig keinerlei Maßregelungen von Arbeitnehmern, welche sich an diesen beteiligt hatten, erfolgen.

Der neue Lohnstarif stellte eine reine Übergangslösung dar, da lediglich eine Erhöhung der Tariflöhne erfolgte. Wenigstens aber eine solche Lösung zu finden, dafür war für beide Tarifpartner sicher die Einsicht, den bedrohten Arbeitsfrieden im graphischen Gewerbe erhalten zu müssen, Leitmotiv. Wäre es zum offenen Ausbruch des Arbeitskampfes gekommen, so hätte dies, trotzdem der Anteil des graphischen Gewerbes am Gesamtumfang des westdeutschen Wirtschaftspotentials als relativ gering anzusehen ist, unter Umständen zur Auslösung von Erschütterungen geführt, welche in der damaligen Zeit gesamtwirtschaftlich nachteilig hätten sein können; vor allem die Industrie bedurfte einer gewissen Beruhigung, um die Nachwirkungen der Währungsreform aufzufangen und eine Konsolidierung der Wirtschaftsverhältnisse zu erreichen. Vor der Gefahr, durch ihr Verhalten volkswirtschaftliche Schädigungen auszulösen, mußten aber die Tarifpartner des graphischen Gewerbes letzten Endes zurückschrecken. Im übrigen kann die Lohnerhöhung im Umfang von 15 % als etwa »gerecht« beurteilt werden. Wird nämlich die Veränderung der realen Kaufkraft des Tariflohnes, d. h. des tariflichen Reallohnes, welcher sich aus dem Verhältnis des tariflichen Nominallohnes zum amtlichen Lebenshaltungskostenindex (Basis 1950 = 100, umbasiert auf 1938 = 100) errechnet⁸², in Betracht gezogen, so ergibt sich für Facharbeiter eine Erhöhung um 19,1 % von Dezember 1948 bis März 1949 und immerhin noch um 3,4 % von Juni 1948 bis März 1949. Die durch die Währungsumstellung bedingte Preisentwicklung, welche im Juni 1948 bei 152 Indexpunkten einsetzte, im Dezember 1948 mit 175 Indexpunkten ihren Höhepunkt erreichte und im März 1949 bei 169 Indexpunkten bereits wieder rückläufig war⁸³, wurde also durch die Lohnerhöhung mehr als ausgeglichen, so daß die IGDuP mit dem erzielten Ergebnis im wesentlichen zufrieden sein konnte.

82) Die Problematik des Lebenshaltungskostenindex und auch der Basiswahl wird in einem anderen Zusammenhang auf Seite 203–204 erörtert.

83) Vgl. Wirtschaft und Statistik. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt. Neue Folge. 4. Jahrgang. Heft 11 / Nov. 1952.

Nach der Unterzeichnung des Lohnabkommens vom 29. 3. 1949 sollten vereinbarungsgemäß die Arbeiten für den strukturellen Umbau des Lohntarifes aufgenommen werden. Es wurde infolgedessen einer kleinen Verhandlungskommission beider Tarifpartner der Auftrag erteilt, einen vorläufigen Entwurf zu erstellen, welcher allerdings keine neue Lohnbewegung bringen durfte. Dieser Aufgabe unterzog sich die Verhandlungskommission vom 20. bis 24. 6. 1949 in Wiesbaden-Schierstein⁸⁴. In dem Entwurf wurde grundsätzlich festgelegt, daß die Tariflöhne Mindestsätze seien und der Lohn darüber hinaus innerbetrieblich der freien Vereinbarung entsprechend der Leistung unterliege. Weitgehende Übereinstimmung konnte auch hinsichtlich der Änderung des Ortsklassensystems erzielt werden. Die Arbeitgebervertreter erklärten sich insofern einverstanden, als sie anerkennen mußten, daß kein anderer Industrie- und Gewerbebezweig eine derartig starke Differenzierung aufzuweisen hat und daß die Unterschiede in der Höhe der Lebenshaltungskosten zwischen kleinen und großen Gemeinden bei weitem nicht mehr so groß sind wie früher. Außer der Ortsklassenregelung sollte die Altersklassenregelung eine Neugestaltung erfahren. Klarheit bestand aber nur bezüglich einer anderen Gruppierung nach Tätigkeitsmerkmalen sowie bezüglich der bereits früher bejahten Frage, daß der Facharbeiterecklohn (= 100 %) als Ausgangsbasis für die prozentuale Abstufung der einzelnen Hilfsarbeiterlöhne zu betrachten sei; betreffend die Festsetzung der Prozentsätze gingen dagegen die Auffassungen noch auseinander. Problematisch blieben ferner eine Reihe weiterer wesentlicher Punkte. Der Tarifentwurf mußte somit als reichlich unbefriedigend angesehen werden, und dies veranlaßte die IG DuP, das Lohnabkommen vorsorglich frühest möglich auf Ende September 1949 zu kündigen. Es kann vermutet werden, daß sie sich eine starke Ausgangsposition für den weiteren Verlauf der Verhandlungen zu sichern trachtete, nicht zuletzt auch vollständige Handlungsfreiheit für den Fall der Unmöglichkeit einer Einigung auf der Grundlage ihrer Forderungen. Mit dem von der Verhandlungskommission erreichten Ergebnis befaßten sich daraufhin die Tarifkommissionen im Verlaufe der Verhandlungen vom 26. bis 30. 7.

84) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 20. bis 24. 6. 1949 in Wiesbaden-Schierstein sind folgenden Quellen entnommen:

1. Mitteilungen des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Folge 7 / 9. 7. 1949;
2. Druck und Papier. a. a. O. 1. Jahrgang. Nr. 8 / 15. 7. 1949.

1949 in Stuttgart⁸⁵. Sie galten vor allem dem vorliegenden Entwurf für die Facharbeiter- und Hilfsarbeiterlohntabelle. Während bezüglich der Facharbeiterlohntabelle die Umstellung des Altersklassensystems auf eine Einteilung nach Gehilfenjahren bestätigt wurde, blieb es bezüglich der Hilfsarbeiterlohntabelle mit einigen Änderungen bei der Einteilung nach Lebensjahren. Was die prozentuale Abstufung der Hilfsarbeiterlöhne betrifft, so konnte nur festgelegt werden, daß der tarifliche Spitzenlohn für Fachhilfsarbeiter 80 % des Facharbeiterecklohn beträgt und in dieser Höhe den Hilfsarbeiterecklohn (= 100 %) darstellt. Über die Höhe der einzelnen Prozentsätze war eine einheitliche Auffassung nicht zu erzielen. Es erfolgte also wiederum keine restlose Klärung aller strittigen Fragen, und der endgültige Tarifabschluß mußte vertagt werden. Während der folgenden Wochen wurde der strukturelle Umbau des Lohntarifes in den Kreisen der »Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone« wie der IGDuP lebhaft diskutiert. Als das Ergebnis der Mitgliederbefragungen vorlag und weitgehend positiv ausfiel, konnten die Verhandlungen der Tarifkommissionen fortgesetzt werden. Sie fanden am 29. und 30. 9. 1949 in Stuttgart statt⁸⁶. Abermals zeigte sich, daß die Klärung einiger der noch schwebenden Probleme recht schwierig war. Es mußte sogar mit einem Abbruch der Verhandlungen gerechnet werden. Erschwert wurden sie auch durch die am 28. 9. 1949 erfolgte Abwertung der Deutschen Mark um 20,33 % (Erhöhung des Dollarumrechnungssatzes von DM 3,33 auf DM 4,20). Die Arbeitnehmerseite befürchtete, daß nunmehr Preissteigerungen zu erwarten seien, und wollte die Laufdauer des neuen Tarifes auf eine nur kurze Zeitspanne beschränkt wissen. Das Hauptproblem jedoch stellte erwartungsgemäß die Neuerstellung

85) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 26. bis 30. 7. 1949 in Stuttgart sind folgenden Quellen entnommen:

1. Mitteilungen des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Folge 8 / 5. 8. 1949 und Folge 9 / 1. 9. 1949;
2. Rundschreiben des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Nr. 18 / 5. 8. 1949;
3. Geschäftsbericht des Zentralvorstandes der IGDuP. Gründung bis 1950. S. 54–55.

86) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 29. und 30. 9. 1949 in Stuttgart sind folgenden Quellen entnommen:

1. Graphische Umschau. Nachrichtenblatt der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. 1. Jahrgang. Folge 2–3 / Nov.-Dez. 1949;
2. Rundschreiben des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Nr. 19 / 4. 10. 1949;
3. Mitteilungen des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Folge 11 / 25. 10. 1949 und Folge 12 / 10. 11. 1949;
4. Druck und Papier. a. a. O. 1. Jahrgang. Nr. 11 / 15. 10. 1949.

der Lohntabellen dar. Zunächst meldete die Arbeitnehmerseite die Forderung an, in die Facharbeiterlohntabelle noch den sogenannten »Ausgelerntenlohn« aufzunehmen, d. h. einen niedrigeren Tariflohn für die im ersten Gehilfenjahr im Lehrbetrieb beschäftigten Facharbeiter. Begründet wurde dies damit, daß sich die neuausgelernten Facharbeiter auf Grund einer besonderen Lohndifferenzierung angespornt fühlen mögen, frühzeitig auf die »Walz« zu gehen, um in anderen Betrieben weitere Berufserfahrungen zu sammeln. Dann wurde erneut hartnäckig um die Höhe der Prozentsätze für die vom Hilfsarbeiterlohn ausgehende Abstufung gerungen. Die Arbeitnehmerseite verzichtete schließlich auf eine generelle Erhöhung der Hilfsarbeiterlöhne; trotzdem ergaben sich zum Teil Verbesserungen bis zu 9,15 %. Andererseits machte die Arbeitgeberseite neben der Einwilligung in gewisse Lohnkorrekturen das Zugeständnis, daß der jeweilige Spitzenlohn bereits ab dem 21. Lebensjahr, statt wie bisher für Hilfsarbeiter ab dem 25. und für Hilfsarbeiterinnen ab dem 22. Lebensjahr erreicht werden soll. Die Verhandlungen waren damit abgeschlossen, und die Unterzeichnung des Lohnabkommens konnte vollzogen werden.

In nachstehendem Überblick sei der Hauptinhalt des neuen Lohn-
tarifes zusammengefaßt:

1. Es gibt insgesamt vier Ortsklassen, welche für die Betriebe des graphischen Gewerbes bzw. des Buchdruckgewerbes zutreffend sind.

Orts- klasse	Richtlinien für die Einwohnerzahlen	Staffelung der Prozentsätze	Bisherige Ortsklassenregelung	
			Orts- klasse	Orts- zuschlag in %
I	über 250 000 E.	100	II	25
			10	22 ¹ / ₂
			9	20
II	bis zu 250 000 E.	95	8	17 ¹ / ₂
			7	15
III	bis zu 50 000 E.	90	6	12 ¹ / ₂
			5	10
			4	7 ¹ / ₂
IV	bis zu 10 000 E.	85	3	5
			2	2 ¹ / ₂
			1	0

Die endgültige Eingruppierung der einzelnen Orte in das Ortsklassensystem erfolgt auf Länderebene.

2. Die Tariflöhne für Facharbeiter ergeben sich durch eine Einteilung in drei Altersklassen entsprechend der Zahl der Gehilfenjahre mit einem Spitzenlohn »nach Vollendung des 3. Gehilfenjahres«, dieser stellt den Facharbeiterecklohn (= 100 %) dar und beträgt unverändert DM 64,31. Hinzu kommt noch die Klasse »im 1. Gehilfenjahr im Lehrbetrieb«⁸⁷. Die einzelnen Prozentsätze für die Altersklassen sind im Schema auf Seite 81 veranschaulicht. Maschinensetzer und Korrektoren erhalten auf den Tariflohn außerdem einen Aufschlag, für erstere 20 % und für letztere 7,5 % betragend.
3. Die männlichen und weiblichen Hilfsarbeiter werden in vier Kategorien gruppiert, und zwar »Fachhilfsarbeiter«, »sonstige Hilfsarbeiter«, »Fachhilfsarbeiterinnen« und »sonstige Hilfsarbeiterinnen«. Maßgebend hinsichtlich der Einstufung in die beiden Kategorien der Fachhilfsarbeiter ist ein »Tätigkeitskatalog«, werden die aufgezählten Tätigkeiten von ausgebildeten Hilfskräften ausgeführt, so erfolgt die Einstufung sofort mit Übernahme der Tätigkeit, werden sie dagegen von unausgebildeten Hilfskräften ausgeführt, so erst nach einjähriger Einarbeitungszeit. Die Tariflöhne für jede der Hilfsarbeiterkategorien ergeben sich durch eine Einteilung in drei Altersklassen entsprechend der Zahl der Lebensjahre mit einem Spitzenlohn »im Alter von 21 Jahren und darüber«, als Hilfsarbeiterecklohn (= 100 %) beträgt er neuerdings DM 51,45. Im Schema auf Seite 81 ist das gesamte System der Hilfsarbeiterlöhne einschließlich der einzelnen Prozentsätze veranschaulicht.
4. Soweit bisher gewährte Effektivlöhne, d. h. Tariflöhne zuzüglich übertariflicher Zulagen, die auf Grund von Lohnkorrekturen höher festgesetzten Tariflöhne noch erreichen oder übersteigen, besteht kein Rechtsanspruch auf Veränderung der Effektivlöhne. Das bedeutet umgekehrt, daß Lohnkorrekturen nur dann wirksam werden können, wenn der bisherige Effektivlohn unter dem neuen Tariflohn liegt.

87) Die Altersklasse »im 1. Gehilfenjahr im Lehrbetrieb« wurde später wieder weggelassen (Lohntarif vom 30. 6. 1955).

5. Bezüglich der Lehrlingsentschädigung tritt an die Stelle der Bezeichnung »Kostgeld« die Bezeichnung »Ausbildungsbeihilfe«. Sie wird nicht mehr wöchentlich, sondern monatlich ohne Ortsklassenunterschied gewährt und gliedert sich nach Lehrjahren sowie nach Altersklassen im Hinblick auf den Beginn der Lehrzeit. Somit sind bei vier Altersklassen insgesamt zwölf verschiedene Beihilfesätze zu verzeichnen. Der niedrigste Beihilfesatz beträgt DM 35,— gegenüber DM 25,— vor Aufhebung des Lohnstopps (Steigerung um 40 %); er kommt für das erste Lehrjahr in Anwendung, wenn das Lehrverhältnis »vor Vollendung des 16. Lebensjahres« begonnen hat. Dies kann als Normalfall gelten. Als Spitzenentgelt ist ein Beihilfesatz von DM 107,— erreichbar, und zwar für das dritte Lehrjahr, wenn das Lehrverhältnis »nach Vollendung des 21. Lebensjahres« begonnen hat.

Das neue Lohnabkommen trat ab der Lohnwoche, in welche der 1. 11. 1949 fiel, in Kraft. Die Frage, weshalb es nicht bereits einen Monat eher Gültigkeit erhielt, ist dahingehend zu beantworten, daß eine wesentliche Voraussetzung die Eingruppierung der einzelnen Orte in das Ortsklassensystem bildete und daß hierfür, vor allem unter Berücksichtigung der Klärung von eventuellen Streitfällen, eine gewisse Zeitspanne nötig erschien. Um aber das vorübergehende Eintreten eines tariflosen Zustandes zu vermeiden, nahm die IGDuP ihre vorsorglich ausgesprochene Kündigung des bisherigen Lohnabkommens zurück. Die Laufdauer des neuen Lohnabkommens wurde auf unbestimmte Zeit vereinbart; erstmalig war die Kündigung auf Ende März 1950 möglich. Eine besondere Klausel, welche auf arbeitnehmerseitiges Drängen aufgenommen wurde, bestimmte allerdings, daß jeder der beiden Tarifpartner unverzüglich Verhandlungen beantragen kann, falls nach seiner Auffassung eine wirtschaftliche Entwicklung eintritt, die eine vorzeitige Tarifrevision erforderlich macht. Es ist hierbei wohl hauptsächlich an die Möglichkeit von Preisauftriebstendenzen im Zusammenhang mit der DM-Abwertung gedacht worden.

Nun war der entscheidende Schritt auf dem Wege zur Neugestaltung des Lohntarifwesens getan. Sie brachte einerseits den strukturellen Umbau, andererseits die fachliche Vereinheitlichung des lohntariflichen Gefüges im graphischen Gewerbe und ist daher in doppelter Hinsicht als bedeutsam zu beurteilen. Entsprechend groß mußte das

Die Regelung der Tariflöhne für Facharbeiter und Hilfsarbeiter nach dem Lohntarif vom 30. 9. 1949

Tariflohn f. Handsetzer etc.
nach Vollend. d. 3. Gehilfenj.

Facharbeiterecklohn

100 %

92,5 %

85 %

80 %

Tariflohn für
Handsetzer etc.
im 3. Gehilfenj.

Tariflohn für
Handsetzer etc.
im 1. u. 2. Gehilfenj.

Tariflohn für
Handsetzer etc.
im 1. Gehilfenj.
im Lehrbetrieb

80 %

Tariflohn f. Fachhilfsarbeiter
im Alter v. 21 J. u. darüber

Hilfsarbeiterecklohn

100 %

85 %

65 %

Tariflohn f. Fachhilfsarbeiter
im Alter v. 18, 19 u. 20 J.

Tariflohn f. Fachhilfsarbeiter
im Alter v. 16 u. 17 J.

100 %

100 %

- a) 95 %
- b) 70 %
- c) 55 %

- a) 90 %
- b) 65 %
- c) 55 %

- a) 90 %
- b) 65 %
- c) 55 %

Tariflohn für
a) sonst. Hilfsarbeiter
b) Fachhilfsarbeiterinnen
c) sonst. Hilfsarbeiterinnen
im Alter v. 21 J. u. darüber

Tariflohn für
a) sonst. Hilfsarbeiter
b) Fachhilfsarbeiterinnen
c) sonst. Hilfsarbeiterinnen
im Alter v. 18, 19 u. 20 J.

Tariflohn für
a) sonst. Hilfsarbeiter
b) Fachhilfsarbeiterinnen
c) sonst. Hilfsarbeiterinnen
im Alter v. 16 u. 17 J.

Anmerkung

Maschinensetzer erhalten einen Aufschlag von 20 %, Korrektoren einen Aufschlag von 7,5 % auf den jeweiligen Tariflohn für Handsetzer etc.

Männliche und weibliche Hilfsarbeiter unter 16 Jahren erhalten einen tariflichen Stundenlohn von DM 0,50.

Interesse der Tarifpartner an einem unbedingten Abschluß trotz aller Gegensätze gewesen sein. Ohne Zweifel konnten die besonderen Wünsche einiger Berufssparten nicht in gebührendem Umfange berücksichtigt werden. Nur von der Perspektive der Berufssparte aus das neue Lohnabkommen zu beurteilen, wäre aber falsch, denn es muß als Gesamtwerk gesehen werden — als Gesamtwerk, welches lohntariflich die frühere Zersplitterung innerhalb des graphischen Gewerbes beseitigte. Wegen seiner zentralen Bedeutung für die Neugestaltung des Lohntarifwesens übertraf somit der Lohntarif vom 30. 9. 1949 an Wert alle bisherigen, nach dem Ende des zweiten Weltkrieges für das Gewerbe getroffenen Tarifregelungen, mit Ausnahme des Manteltarifses vom 28. 5. 1949, durch dessen Schaffung bekanntlich die strukturelle Neugestaltung des gesamten Manteltarifwesens erfolgt war.

Bereits im März 1950 trat die IGDuP an die »Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone« mit dem Ersuchen heran, bei laufendem Lohntarif Verhandlungen über einige notwendig erscheinende Änderungen aufzunehmen⁸⁸. Der Antrag bezog sich auf das viel diskutierte Problem der Hilfsarbeiterlöhne, und zwar sollten die Prozentsätze für die Einteilung in Altersklassen erhöht werden; als Begründung diente die zweifellos berechtigte Feststellung, daß noch eine zu starke Differenzierung bestehe. Angefügt war die erstmals geäußerte Bemerkung, aus dem Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau, wie in Art. 3 des »Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland« (GG) verankert, erwachse die Verpflichtung, die Hilfsarbeiterlohntabelle entsprechend umzugestalten; wörtlich kam u. a. zum Ausdruck: »Die Festlegung der Löhne darf nicht mehr abgestellt sein auf die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht, sondern ist einzig und allein festzusetzen nach der Art der geleisteten Arbeit«. Nachdem arbeitgeberseitig grundsätzlich die Bereitschaft zu Änderungen, nicht aber zu einer erneuten Umgestaltung erklärt wurde, erfolgte die erste persönliche Fühlungnahme am 13. 4. 1950 in Stuttgart⁸⁹. Sie ging jedoch nicht über den Rahmen eines »lohnpolitischen Gespräches« hinaus, da die Arbeitgebervertreter betonten, sie mußten vor eigentlichen Verhandlungen die Stellungnahme ihrer Or-

88) Vgl. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 8 a / 28. 3. 1950 und Nr. 9 / 30. 3. 1950.

89) Verlauf und Ergebnis des »lohnpolitischen Gespräches« vom 13. 4. 1950 in Stuttgart sind folgender Quelle entnommen: Druck und Papier. a. a. O. 2. Jahrgang. Nr. 9 / 1. 5. 1950.

ganisation erfragen. Die von der »Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone« intern geführten Besprechungen zogen sich allerdings wochenlang hin, was die IGDuP veranlaßte, das Lohnabkommen doch auf Ende Juli 1950 zu kündigen. Daraufhin fanden zunächst Verhandlungen am 27. 6. 1950 in Bingen statt⁹⁰, denen weitere im Rahmen der Manteltarifverhandlungen vom 20. und 21. 7. 1950 in Bad Königstein/Taunus folgten⁹¹. Das Ergebnis bildete eine etappenweise Einigung auf der Grundlage der arbeitnehmerseitigen Wünsche nach Abänderung der Hilfsarbeiterlohntabelle. Durch zwei Zusatzvereinbarungen zum Lohnabkommen vom 30. 9. 1949 wurden die fraglichen Prozentsätze angehoben. Ausgehend vom Hilfsarbeiterecklohn bedeutete dies eine günstigere Abstufung der Sätze für die beiden unteren Altersklassen der Fachhilfsarbeiter um jeweils 5 0/0; und davon wiederum ausgehend erfuhr die Staffelung der übrigen Hilfsarbeiterkategorien teilweise weitere prozentuale Verbesserungen.

Wenn die Arbeitgeberseite gerechnet hatte, daß nunmehr für längere Zeit ein Stillstand in der Lohnbewegung eintreten würde, so irrte sie sich in dieser Annahme. Schon bald wurde ihr von der IGDuP die erneute Kündigung des Lohnabkommens, und zwar auf Ende Dezember 1950, mitgeteilt. Damit war die Forderung auf einheitliche Erhöhung der Tariflöhne um DM 0,20 pro Stunde verbunden, was eine Erhöhung des Facharbeiterecklohnes um nahezu 15 0/0 bedeutete. Begründend wurde angeführt, daß ein »Ausgleich der nicht bestreitbaren Teuerung« geschaffen werden müsse⁹². Neue Lohntarifverhandlungen fanden dann vom 18. bis 20. 10. 1950 in Boppard/Rhein statt⁹³. Der

90) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 27. 6. 1950 in Bingen sind folgenden Quellen entnommen:

1. Mitteilungen des VGBN Landesverband Nordrhein-Westfalen. Folge 8 / 1. 7. 1950;
2. Druck und Papier. a. a. O. 2. Jahrgang. Nr. 14 / 15. 7. 1950.

91) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 20. und 21. 7. 1950 in Bad Königstein/Taunus sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 20 / 26. 7. 1950;
2. Druck und Papier. a. a. O. 2. Jahrgang. Nr. 15 / 1. 8. 1950.

92) Vgl. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 29 / 23. 9. 1950.

93) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 18. bis 20. 10. 1950 in Boppard/Rhein sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 32 / 23. 10. 1950;
2. Druck und Papier. a. a. O. 2. Jahrgang. Nr. 21 / 1. 11. 1950 und Nr. 22 / 15. 11. 1950.

Begründung der Arbeitnehmerseite für ihre Lohnforderung entgegnete die Arbeitgeberseite mit der durch umfangreiches Zahlenmaterial belegten Feststellung, daß dem Ansteigen verschiedener Nahrungs- und Genußmittelpreise eine Senkung der Preise für sonstige Bedarfsgüter gegenüberstehe und daß im übrigen die Tariflöhne für die Facharbeiter des graphischen Gewerbes die Spitze der Facharbeiterlöhne in der gesamten Industrie mit Ausnahme des Bergbaues halten würden. Von einer »allgemeinen Teuerungswelle« konnte tatsächlich laut amtlichem Lebenshaltungskostenindex noch keine Rede sein, obwohl der Ausbruch des Korea-Krieges im Juni 1950 bereits gewisse Preisauftriebstendenzen zur Folge hatte, welche wiederum die »erste Lohnwelle« auslösten. Deshalb sollte die gewerkschaftliche Forderung zwar nicht als unberechtigt, in ihrem Ausmaße aber immerhin als überhöht angesehen werden. Der Fortgang der Verhandlungen ergab, daß die beiderseitigen Auffassungen zu verschieden waren, um eine Einigung erzielen zu können. Das Zentrale Schiedsgericht wurde angerufen und trat am 27. und 28. 10. 1950 in Schmitten/Taunus zusammen⁹⁴. Die Gegensätze traten jedoch noch schärfer als vorher in Erscheinung, weswegen sogar die Auflösung der Tarifgemeinschaft drohte. Trotzdem konnte ein letzter Ausweg gefunden werden; er bestand darin, daß die Tarifpartner ihr Einverständnis erklärten, der unparteiische Vorsitzende möge unter Verzicht auf einen Mehrheitsschiedsspruch allein eine verbindliche Entscheidung treffen. Auf Grund dessen kam ein Schiedsspruch zustande, welcher nachstehende Regelung brachte:

1. Die Teuerungszulage beträgt für Arbeitnehmer bis zu 24 Jahren einheitlich DM 0,06 pro Stunde sowie für Arbeitnehmer über 24 Jahre DM 0,06 bis DM 0,10 pro Stunde entsprechend der Höhe des vereinbarten Wochenlohnes. Die Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge wird einheitlich um DM 5,— pro Monat erhöht.
2. Die Teuerungszulage ist rückwirkend ab der Lohnwoche, in welche der 23. 10. 1950 fiel, die Erhöhung der Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge rückwirkend ab 1. 10. 1950 zu gewähren.

94) Verlauf und Ergebnis der Verhandlungen des Zentralen Schiedsgerichtes vom 27. und 28. 10. 1950 in Schmitten/Taunus sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 33 / 30. 10. 1950;
2. Druck und Papier. a. a. O. 2. Jahrgang. Nr. 22 / 15. 11. 1950.

Wie der Inhalt des Schiedsspruches zu erkennen gibt, trug dieser zwar den Vorstellungen der Arbeitnehmerseite nur in geringem Maße Rechnung, dürfte aber einen etwa genügenden Ausgleich der Teuerung gebracht haben; er soll sich laut arbeitgeberseitig vorgenommenen Erhebungen durch eine Steigerung der wöchentlichen Gesamtlohnsumme um 5,5 % bis 6,2 % ausgewirkt haben⁹⁵. Bei größerer Verständigungsbereitschaft der Verhandlungspartner hätte er allerdings nicht völlig selbständig vom unparteiischen Vorsitzenden des Zentralen Schiedsgerichtes gefällt zu werden brauchen, was sozusagen als »Flucht aus der Verantwortung« erscheinen mußte.

Im Rahmen der Erörterungen betreffend das Lohnabkommen vom 30. 9. 1949 ist abschließend noch auf die Vereinheitlichung des Lohn-tarifwesens im gesamten Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einzugehen. War der Lohn-tarif ursprünglich nur für das graphische Gewerbe im Vereinigten Wirtschaftsgebiet vereinbart worden, so kann sein Geltungsbereich ab 1. 8. 1950 als auch auf die französische Besatzungszone ausgedehnt betrachtet werden. Dies wurde zwar nicht ausdrücklich festgelegt, läßt sich jedoch aus der Tatsache ableiten, daß als arbeitgeberseitiger Unterschriftspartner der Zusatzvereinbarungen vom 27. 6. 1950 und vom 21. 7. 1950 nicht mehr die »Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone«, sondern ihre Nachfolgeorganisation, die »Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes«, auftrat. Faktisch gesehen, galt der Lohn-tarif vom 30. 9. 1949 sogar schon ab 1. 1. 1950 für das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, denn er wurde durch das im Bereich der französischen Besatzungszone abgeschlossene Lohnabkommen vom 16. 12. 1949 vollinhaltlich für die Länder Baden, Rheinland-Pfalz und Württemberg-Hohenzollern übernommen. Allerdings bereits der erstmals für das graphische Gewerbe in der französischen Besatzungszone geschaffene Lohn-tarif war angelehnt an das Lohnabkommen im Vereinigten Wirtschaftsgebiet vom 13. 5. 1948; er wurde lediglich getrennt nach Ländern abgeschlossen, und zwar im Land Baden durch die Vereinbarung vom 10. 9. 1948 (Gültigkeit ab 1. 9. 1948), im Land Rheinland-Pfalz durch die Vereinbarung vom 7. 9. 1948 (Gültigkeit ab 1. 9. 1948), im Land Württemberg-Hohenzollern durch die Vereinbarung vom 21. 7. 1948 (Gültigkeit ab 24. 7. 1948). Getrennt festgelegt wurde

95) Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 1/2. 1. 1951 und Nr. 1a/3. 1. 1951.

auch eine einmalige Wirtschaftsbeihilfe für den Monat Dezember 1948, nämlich im Land Baden durch die Vereinbarung vom 11. 12. 1948 und im Land Württemberg-Hohenzollern durch die Vereinbarung vom 23. 11. 1948, während sie im Land Rheinland-Pfalz unterblieb; inhaltlich entsprachen die Vereinbarungen der am 23. 11. 1948 im Vereinigten Wirtschaftsgebiet getroffenen Regelung. Die späteren Tarifabschlüsse sind allerdings auf zonaler Basis zustande gekommen. Es handelte sich um das Lohnabkommen vom 6. 4. 1949 (Gültigkeit ab 18. 3. 1949), welches dem Lohnabkommen im Vereinigten Wirtschaftsgebiet vom 29. 3. 1949 angepaßt war, und um das vorstehend erwähnte Lohnabkommen vom 16. 12. 1949.

IV. Tarifregelungen von 1951 bis 1952

Die Festsetzung einer nachträglichen Teuerungszulage im Rahmen des Lohnabkommens vom 30. 9. 1949 konnte für die Arbeitnehmerschaft verständlicherweise nur als provisorisch gelten — eine Auffassung, welche in den Kreisen der Arbeitgeberschaft ebenfalls weitgehende Anerkennung fand. Erwartungsgemäß sprach die IGDuP auf Ende Januar 1951 die Tarifikündigung aus; ihrem diesbezüglichen Schreiben ist zu entnehmen⁹⁶: »Zur Begründung führen wir kurz an, daß die durch den Schmittener Schiedsspruch gewährte Teuerungszulage auch nicht annähernd die gestiegenen Preise ausgleicht, und weiter, daß durch die gestaffelte Gewährung berechtigt eine große Unzufriedenheit besonders bei den hochqualifizierten Facharbeitern ausgelöst wurde. — Wir wünschen die Einarbeitung der Teuerungszulage in den Lohn tariff und erheben neu die alte Forderung nach Aufbesserung des tariflichen Spitzenlohnes von DM 1,34 um DM 0,20 auf DM 1,54. — Weiter wünschen wir, daß die Ziffer 3 des Artikels 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland Beachtung findet. Dies würde einen Umbau des Lohn tariffes bedeuten, indem die Lohnklassen nicht auf das Geschlecht, sondern auf die tatsächlich geleistete Arbeit abgestellt werden.« Gewerkschaftsseitig wurde also eine Lohnerhöhung in dem bereits früher geforderten Umfange verlangt. Ohne Zweifel stellte die geschaffene Staffelung der Teuerungszulage eine »verunglückte Konstruktion« dar. Einen durch dieselbe »nicht an-

96) Vgl. Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. Nr. 40 / 28. 12. 1950.

nähernd« erreichten Ausgleich des Preisauftriebes zu behaupten, dürfte jedoch den Tatsachen nicht ganz entsprochen haben; der amtliche Lebenshaltungskostenindex wies dies eindeutig aus.

Hinsichtlich der durch das Provisorium der Teuerungszulage nicht geklärten, sondern noch mehr verwirrten Situation eine Lösung zu finden, mußte Hauptziel der neuen Lohntarifverhandlungen sein. Am 19. 1. 1951 fanden sie in Wiesbaden statt⁹⁷. Die Arbeitgebervertreter sollen mit der Absicht erschienen sein, von ihrer Seite aus mit der bisherigen Verhandlungsmethode eines »Feilschens mit Kompensationsobjekten« zu brechen und unumwunden die äußerste Grenze ihrer Zugeständnisse zu nennen. Die Gewerkschaftsvertreter beharrten demgegenüber auf ihrer, einer nahezu 15 %igen Lohnerrhöhung entsprechenden Forderung. Daß zuerst keine Annäherung der beiderseitigen Standpunkte erfolgen konnte, war allerdings weniger der mangelnden Verständigungsbereitschaft als vielmehr einer Erschwerung zuzuschreiben, welche die Erörterung der tariflichen Gleichberechtigung von Mann und Frau mit sich brachte. Ohne die dadurch bedingte Umgestaltung der Hilfsarbeiterlohntabelle konnte nach arbeitnehmerseitiger Auffassung jegliche Lohnregelung nur den Charakter einer »Übergangsregelung« haben. Schließlich einigten sich die Verhandlungspartner auf die Bildung einer dafür zuständigen »Studienkommission«. Hinsichtlich des Umfanges der Lohnerrhöhung konnte daraufhin ebenfalls eine Annäherung erzielt werden. Die Gewerkschaftsvertreter reduzierten ihre Forderung auf DM 0,14; dies entsprach noch einer Erhöhung um etwas mehr als 10 %. Demgegenüber bestanden die Arbeitgebervertreter darauf, daß die Erhöhung nicht mehr als genau 10 % ausmachen dürfe. Trotzdem es sich folglich nur um eine geringfügige Restdifferenz handelte, wurde eine endgültige Verständigung nicht erreicht. Hierzu war wohl — es mag unwahrscheinlich klingen — keine Bereitschaft übriggeblieben.

Aus dem Abbruch der Verhandlungen waren wieder regelrechte Lohnstreitigkeiten entstanden. Von der IGDuP wurde umgehend das Zentrale Schiedsgericht angerufen; gleichzeitig erklärte der Zentralvor-

97) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 19. 1. 1951 in Wiesbaden sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 4 / 22. 1. 1951;
2. Druck und Papier. a. a. O. 3. Jahrgang. Nr. 3 / 1. 2. 1951.

stand in einer Presseverlautbarung u. a., »daß die Verwirklichung der Lohnforderung durch den Einsatz gewerkschaftlicher Kampfmittel erreicht werden soll, falls das Schiedsgericht den Wünschen der Gewerkschaft nicht Rechnung trage«⁹⁸. In einer erklärlicherweise gespannten Atmosphäre folgten am 30. 1. 1951 in Stuttgart Einigungsverhandlungen unter Mitwirkung des unparteiischen Vorsitzenden des Zentralen Schiedsgerichtes⁹⁹. Vor dem Zusammentritt des Zentralen Schiedsgerichtes wurde also ein letzter Versuch unternommen, doch noch zu einer freien Vereinbarung zu gelangen. Die Gewerkschaftsseite ging zunächst von ihrer ursprünglichen Lohnforderung aus und erklärte lediglich ihre Bereitschaft, diese unter Umständen auf DM 0,16, nicht aber, wie bereits zugestanden, auf DM 0,14 zu reduzieren. Endlich war sie arbeitgeberseitig zu bewegen, das ursprünglich erzielte Teilergebnis wiederanzuerkennen. Und um die noch strittigen Fragen zu klären, erarbeitete eine Sonderkommission, bestehend aus dem unparteiischen Vorsitzenden sowie je einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, einen Abkommensentwurf, welcher anschließend allgemeine Zustimmung fand. Ohne daß das Zentrale Schiedsgericht zur Fällung einer Entscheidung zusammentreten mußte, konnte daher das neue, ab 1. 2. 1951 gültige Lohnabkommen unterzeichnet werden, nachstehende Regelung beinhaltend:

1. Der Facharbeiterecklohn beträgt DM 1,48 pro Stunde, statt bisher DM 1,34; der tarifliche Wochenlohn wird folglich auf DM 71,— angehoben. Sämtliche übrigen Sätze der Lohn­tabelle errechnen sich nach der prozentualen Staffelung, allerdings bezüglich der Hilfsarbeiter mit der Maßgabe einer gewissen Mindest­erhöhung um DM 0,06 bzw. DM 0,08 bzw. DM 0,12. Die Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge erhöht sich einheitlich um DM 2,— pro Monat.
2. Eine Anrechnung übertariflicher Zulagen auf die Lohnerhöhung darf nicht stattfinden.
3. Der Lohn­tarif kann vorzeitig gekündigt werden im Falle einer Erhöhung der Lebenshaltungskosten um mehr als 7 0/0.

98) Vgl. Die Welt. Unabhängige Tageszeitung für Deutschland. 6. Jahrgang. Nr. 19 / 23. 1. 1951.

99) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 30. 1. 1951 in Stuttgart sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 5 / 1. 2. 1951;

2. Druck und Papier. a. a. O. 3. Jahrgang. Sondernummer vom 1. 2. 1951.

4. Für den strukturellen Umbau der Hilfsarbeiterlohntabelle im Sinne einer tariflichen Gleichberechtigung von Mann und Frau soll eine »Studienkommission« die Arbeiten Anfang März 1951 aufnehmen.

Wie das im Lohnabkommen vom 19. 1. 1951 festgelegte Ausmaß der Lohnerhöhung zeigt, entsprach dieses der Forderung, welche die IGDuP während der Verhandlungen als äußerste Grenze ihres Entgegenkommens genannt hatte. Ebenfalls ein Erfolg für sie stellte die Klausel bezüglich der Zulässigkeit einer vorzeitigen Tarifikündigung dar. Deren Einfügung dürfte im Interesse der Arbeitnehmerschaft sicherlich berechtigt gewesen sein, war doch der anhaltende Preisauftrieb als Folge des Korea-Krieges nicht zu übersehen. In Anbetracht dieser Preisentwicklung, welche noch bis Anfang 1952 andauern sollte, mußte das Lohnabkommen zweifellos als »Übergangsregelung« bezeichnet werden. Andererseits dürfte der Umfang der Lohnerhöhung mindestens ausreichend gewesen sein, um auch den Preisauftrieb der kommenden Monate auszugleichen. Um den von Juni 1950 bis Januar 1951 abgesunkenen tariflichen Reallohn für Facharbeiter wieder zum ursprünglichen Stand anzuheben, wäre lediglich eine Erhöhung des tariflichen Nominallohnes um 3,25 % erforderlich gewesen. Es ist aber ausdrücklich festzustellen, daß im allgemeinen die Lohnfindung nicht darauf beschränkt bleiben darf, die Höhe der Reallöhne zu halten, sondern daß sie vielmehr auf lange Sicht eine Steigerung der Reallöhne und eine damit verbundene Verbesserung der Lebenshaltung für die Arbeitnehmerschaft bringen soll; der Tariflohn kann also nicht allein im Verhältnis zu den Lebenshaltungskosten gesehen werden.

Infolge des anhaltenden Preisauftriebes glaubte sich die IGDuP veranlaßt zu sehen, baldmöglichst an die AGV mit dem Wunsche nach neuen Lohntarifverhandlungen heranzutreten; diese sollten entweder mit Wirkung ab 1. 5. 1951 die Erhöhung der Tariflöhne um weitere 10 % oder für den Monat Mai 1951 die Gewährung einer entsprechenden Teuerungszulage bringen¹⁰⁰. Die IGDuP war sich darüber klar, daß Verhandlungen nur bei laufendem Lohntarif durchzuführen seien. Von der Möglichkeit, die Klausel für vorzeitige Kündigung in Anspruch zu nehmen, konnte sie nämlich keinen Gebrauch machen, weil sich die Preisentwicklung noch nicht in einer Steigerung der Lebenshaltungskosten um 7 % ausgedrückt hatte. Die Arbeitnehmerseite be-

100] Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 12 / 13. 4. 1951.

trachtete bis März 1951 eine Steigerung um immerhin 6,4 %, ausgehend von Dezember 1950, als gegeben, wogegen die Arbeitgeberseite Januar 1951 als Ausgangspunkt wählte und eine Steigerung um lediglich 4,6 % errechnete¹⁰¹. Die Durchführung der beantragten Lohn-tarifverhandlungen wurde aus diesem Grunde von der AGV abgelehnt; zudem müsse eine weitere Lohnerhöhung die Schwierigkeiten der Betriebe als wirtschaftliche Auswirkung des Korea-Krieges, vor allem den eingetretenen Beschäftigungsrückgang, noch verstärken. Erneute Verhandlungen wurden aber doch notwendig, als die IGDuP das Lohnabkommen vom 30. 1. 1951 regulär frühest möglich auf Ende Mai 1951 kündigte; ihre Forderungen konzentrierten sich auf eine 15 %ige Erhöhung der Tariflöhne¹⁰².

Am 18. und 19. 5. 1951 fanden daraufhin in Düsseldorf die Lohn-tarifverhandlungen statt¹⁰³. Nach Eröffnung derselben erklärten die Arbeitnehmervertreter, die Ablehnung von Verhandlungen bei laufendem Lohn-tarif durch die AGV hätte ihnen keine andere Wahl gelassen, als die Tarifikündigung auszusprechen. Daß ihre Lohnforderung statt auf eine 10 %ige jetzt auf eine 15 %ige Erhöhung hinziele, sei der inzwischen zugenommenen Teuerung zuzuschreiben; tatsächlich sind auch die Lebenshaltungskosten von März bis Mai 1951 um 2,5 % gestiegen, d. h. seit Januar 1951 um insgesamt 7,1 %. Im übrigen, so wurde betont, bestehe gewerkschaftsseitig wegen des zu erwartenden weiteren Preisauftriebes nur die Bereitschaft zu einem Lohnabkommen mit abermals kurzfristiger Unkündbarkeit. Die Arbeitgebervertreter reagierten zunächst mit dem Hinweis auf eine gemeinsame Verlautbarung des DGB und der BDA vom 23. 4. 1951; diese ist als Ergebnis von Besprechungen, welche unter dem Vorsitz des Bundeskanzlers zwischen Bevollmächtigten der beiden Spitzenorganisationen der Sozialpartner stattgefunden hatten, veröffentlicht worden und enthielt u. a. folgende Feststellung: »Die Vertreter der Unternehmer und Arbeitnehmer sind sich der Gefahren bewußt, die aus einer Preis-Lohn-Spirale der Wirtschaft, der Währung und der Deutschen Bundesrepu-

101] Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 14 / 25. 4. 1951.

102] Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 15 / 27. 4. 1951 und Nr. 18 / 15. 5. 1951.

103] Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 18. und 19. 5. 1951 in Düsseldorf sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 19 / 22. 5. 1951;

2. Druck und Papier. a. a. O. 3. Jahrgang. Nr. 11 / 1. 6. 1951.

blik erwachsen müssen. Sie wollen deshalb gemeinsam mit allen ihnen zu Gebote stehenden Mitteln auf eine gesunde Preis- und Lohnpolitik hinwirken«¹⁰⁴. Zu der Lohnforderung konkret Stellung nehmend, erklärten die Arbeitgebervertreter, daß der seit Dezember 1950 erfolgte Preisauftrieb schon durch die letzte Lohnerhöhung abgegolten sei, weshalb eine neuerliche Erhöhung in einem Umfange von 15 % unmotiviert erscheinen müsse; sie sei ferner in diesem Ausmaße wegen der bekannt schwierigen Situation der Betriebe gar nicht tragbar. Die Arbeitnehmervertreter versuchten anschließend ihre Forderung auch damit zu begründen, daß sie herausstellten, die Reallohnentwicklung hätte immer noch nicht den Stand des Jahres 1938 erreicht. Diesen Stand aber mindestens zu erreichen, war Hauptziel aller gewerkschaftlichen Lohnforderungen — im Interesse der Arbeitnehmerschaft keineswegs zu Unrecht. Allmählich konnte doch eine Annäherung festgestellt werden, und zwar insoweit, als die Arbeitnehmerseite ihre Forderung auf 12 % ermäßigte, die Arbeitgeberseite dagegen eine Erhöhung um 8 % für noch zumutbar hielt. Ebenfalls eine Annäherung wurde in der Frage der unkündbaren Laufdauer des Lohntarifes erzielt. Der Versuch einer endgültigen Einigung scheiterte allerdings. Es wurde daher wiederum der unparteiische Vorsitzende des Zentralen Schiedsgerichtes in die Beratungen eingeschaltet. Dieser unterbreitete einen Einigungsvorschlag, wonach die Lohnerhöhung 9 % betragen sollte. Die Arbeitgeberseite akzeptierte ohne Zögern, mußte sie doch nach Lage der Dinge im Falle der Ablehnung mit einem für sie ungünstigeren Schiedsspruch rechnen. Auch die Arbeitnehmerseite erklärte schließlich ihre Zustimmung. Daraufhin konnte das neue Lohnabkommen unterzeichnet werden. Es trat mit Wirkung ab 1. 6. 1951 in Kraft und hatte nachstehenden Inhalt:

1. Die Tariflöhne erfahren einheitlich eine Erhöhung um 9 %, wodurch sich ein Facharbeiterecklohn von DM 77,28 pro Woche ergibt. Die Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge erhöht sich um DM 3,— bis DM 5,— pro Monat für das erste bis dritte Lehrjahr.
2. Von einer vorzeitigen Kündigung des Lohntarifes kann Gebrauch gemacht werden, wenn sich der amtliche Lebenshaltungskostenindex gegenüber dem Stand vom April 1951 um mindestens drei Indexpunkte verändert.

104) Vgl. Rundschreiben der BDA. Nr. III-T-12 vom 24. 4. 1951.

Zum Inhalt des Lohnabkommens vom 19. 1. 1951 ist zu sagen, daß dieses jeden der beiden Tarifpartner befriedigt haben dürfte. Die Arbeitgeberseite konnte als besonderen Erfolg verzeichnen, daß die Unkündbarkeit gegenüber bisher erheblich verlängert wurde und bis Ende Januar 1952 dauern sollte; die Einschränkung dieser Regelung durch die geänderte Klausel für vorzeitige Kündigung, wegen ihrer direkten Bezugnahme auf den amtlichen Lebenshaltungskostenindex »Gleitklausel« genannt, erscheint durchaus verständlich. Die Arbeitnehmerseite andererseits mußte vor allem als Erfolg anerkennen, daß das Ausmaß der Lohnerhöhung geeignet war, über den Ausgleich des Preisauftriebes hinaus die Reallohnentwicklung weiter dem Stand des Jahres 1938 anzunähern; bezifferte sich das Absinken des tariflichen Reallohnes für Facharbeiter von 1938 bis zur Währungsreform auf 23,3 %, so betrug die Unterschreitung im Juni 1951 nur noch 4,7⁰ %.

Das neue Lohnabkommen war aber kaum in Kraft getreten, als eine Auslegungsfrage von solcher Bedeutung auftauchte, daß eine Zusatzregelung unumgänglich wurde. Es ergaben sich nämlich in zahlreichen Betrieben Unklarheiten, weil das Lohnabkommen keine Bestimmung mehr über die Anrechenbarkeit übertariflicher Zulagen auf die Lohnerhöhung enthielt; diese Unklarheiten führten teilweise sogar zu regelrechten Arbeitskonflikten. Das Zentrale Schiedsgericht schuf am 2. 7. 1951 in München die notwendige Klärung durch Fällung eines Schiedsspruches¹⁰⁵. Darin wurde festgelegt, daß die »Anrechnungsklausel« des Lohnabkommens vom 30. 1. 1951 auch für das Lohnabkommen vom 19. 5. 1951 gilt. Eine zweite Zusatzregelung wurde am 26. 10. 1951 in Fürstenfeldbruck/Bayern, ebenfalls durch Fällung eines Schiedsspruches, getroffen¹⁰⁶. Den Ausgangspunkt bildete die von der IG DuP erhobene Forderung, daß auch die Hilfsarbeiter und Hilfsarbeiterinnen unter 16 Jahren in den Genuß der Lohnerhöhung kommen sollen. Eine solche Forderung dürfte nicht unbillig gewesen sein, denn die betreffende Arbeitnehmergruppe mußte tatsächlich als »minderentlohnt« gelten; ihr tariflicher Stundenlohn war seit dem Lohnabkommen vom 30. 9. 1949 unverändert geblieben. In die Hilfsarbeiterlohntabelle wurden daher zwei weitere Altersklassen aufge-

105) Vgl. Druck und Papier. a. a. O. 3. Jahrgang. Nr. 14 / 15. 7. 1951.

106) Vgl. Rundschreiben des Verbandes der graphischen Betriebe in Württemberg-Hohen-zollern. Nr. 22 / 30. 10. 1951.

nommen, welche nunmehr bei sämtlichen vier Hilfsarbeiterkategorien einheitlich einen Stundenlohn von DM 0,54 (Erhöhung um 8 %) bzw. von DM 0,58 (Erhöhung um 16 %) vorsahen.

Der bis Dezember 1951 unverminderte Preisauftrieb, bestätigt durch eine Veränderung des amtlichen Lebenshaltungskostenindex um acht Indexpunkte gegenüber dem Stand vom April 1951 und ein Wiederabsinken des tariflichen Reallohnes für Facharbeiter um 2,8 % seit Juni 1951, veranlaßte die IGDuP zur regulär frühest möglichen Kündigung des Lohnabkommens vom 19. 5. 1951 auf Ende Januar 1952. Mit Bezug auf die »Gleitklausel« wäre allerdings schon ab Juni 1951 eine vorzeitige Kündigung möglich gewesen. Über ihre Absichten für die bevorstehenden Lohntarifverhandlungen äußerte sich die IGDuP im Kündigungsschreiben wie folgt: »Angesichts der Unsicherheit in der weiteren Preisentwicklung, die nach amtlicher Verlautbarung weiter steigend sein wird, sehen wir davon ab, eine bestimmte Forderung auf Lohnerhöhung zu erheben. Ziel der Verhandlungen muß sein, die seit dem letzten Abschluß eingetretene Verschlechterung der Wirtschaftslage der Arbeitnehmer des graphischen Gewerbes auszugleichen«¹⁰⁷.

Nach verhältnismäßig langer Ruhe auf lohnpolitischem Gebiet, wie sie das graphische Gewerbe im Gegensatz zu verschiedenen anderen Industrie- und Gewerbebezügen zu verzeichnen hatte — es sei nur an den Streik der hessischen Metallarbeiter vom August/September 1951 erinnert —, fanden am 25. und 26. 1. 1952 in Frankfurt/Main die Verhandlungen zum Neuabschluß des Lohntarifes statt¹⁰⁸. Einleitend gaben die Arbeitnehmervertreter ihre Forderung bekannt: Teuerungszulage von einheitlich DM 0,13 pro Stunde sowie Erhöhung der Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge um einheitlich DM 5,— pro Monat. Die mündliche Begründung konzentrierte sich ebenfalls vornehmlich auf das Problem der Preisentwicklung. Es habe sich gezeigt, daß der erwartete Stillstand bzw. Rückgang nicht eingetreten sei; alle Anzeichen würden vielmehr darauf hindeuten, daß mit weiteren Preisbewegungen zu

107) Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 36 / 27. 12. 1951.

108) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 25. und 26. 1. 1952 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 5 / 4. 2. 1952;

2. Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates der AGV. Nr. 307 / 321 vom 31. 1. 1952.

rechnen sei. Als zusätzliches Argument wurde — übrigens erstmals — angeführt, seit der Währungsreform sei der Anteil der Arbeitnehmer am Sozialprodukt immer geringer geworden. In ihrer Stellungnahme brachten die Arbeitgebervertreter eine beachtliche Anzahl von Gegenargumenten, meist durch Zahlenmaterial belegt, vor. Was den jüngst eingetretenen Preisauftrieb anbelangt, so konnte diesem allerdings nicht widersprochen werden. Der Tatsache eines Absinkens des tariflichen Reallohnes wurde jedoch entgegengehalten, daß seit der Währungsreform, selbst noch seit der »Korea-Krise«, die Tariflöhne prozentual erheblich stärker als die Lebenshaltungskosten gestiegen seien. Des weiteren wiesen die Arbeitgebervertreter darauf hin, daß seit der Währungsreform die Steigerung der Effektivlöhne derjenigen der Tariflöhne vorausgeeilt wäre und daß die Effektivlöhne im graphischen Gewerbe nach denjenigen im Bergbau die höchsten seien. Abschließend stellten die Arbeitgebervertreter den Antrag: Vorläufige Verlängerung des gekündigten Lohnabkommens. Da somit der arbeitnehmerseitigen Forderung ein arbeitgeberseitiges Gegenangebot nicht gegenüberstand, schien keinerlei Aussicht auf eine Verständigung zu bestehen. Trotzdem setzten die Verhandlungspartner ihre Beratungen fort. Es wurden von beiden Seiten teilweise die alten Argumente bzw. Gegenargumente wiederholt, teilweise auch neue Gesichtspunkte vortragen. Recht interessant waren die aufgezeigten Vergleiche der Reallohnentwicklung zwischen Deutschland und dem Ausland. Während die Arbeitnehmerseite zu dem Ergebnis kam, daß seit 1938 die Reallöhne in Deutschland im Gegensatz zu denjenigen in mehreren ausländischen Staaten eine kaum nennenswerte Erhöhung aufzuweisen hätten, stellte die Arbeitgeberseite fest, daß seit der »Korea-Krise« die Entwicklung der Reallöhne in Deutschland am günstigsten verlaufen wäre; zu derartigen Vergleichen ist zu sagen, daß mit ihnen im allgemeinen schlecht argumentiert werden kann, erscheinen sie doch wegen der Schwierigkeit, die Kaufkraft der Einkommen international zu vergleichen, als äußerst fragwürdig. Im Anschluß an diese Grundsatzdebatte, welche in der einmütigen Bereitschaft zur Einigung gipfelte, wurde von einer kleinen Verhandlungskommission ein Kompromißvorschlag erarbeitet: Teuerungszulage von 4 0/0, jedoch für die Berechnung der tariflichen Aufschläge außer Ansatz bleibend. Die Arbeitnehmerseite versuchte dann noch eine Heraufsetzung der Teuerungszulage auf 5 0/0 zu erreichen. So einigten sich die Verhandlungs-

partner lieber auf eine regelrechte Lohnerhöhung unter Einbeziehung der tariflichen Aufschläge in die Berechnung. Mit Wirkung ab der Lohnwoche, welche auf den 1. 2. 1952 folgte, trat das neue Lohnabkommen gemäß nachstehendem Inhalt in Kraft:

1. Die Tariflöhne werden um 3 % erhöht; infolgedessen errechnet sich der Facharbeiterecklohn mit DM 79,68 pro Woche. Die Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge wird gestaffelt angehoben; bezüglich der untersten Altersklasse beträgt die Erhöhung z. B. DM 2,— pro Monat für das erste und zweite Lehrjahr sowie DM 3,— pro Monat für das dritte Lehrjahr.
2. Von einer vorzeitigen Kündigung des Lohntarifes kann Gebrauch gemacht werden, wenn sich der amtliche Lebenshaltungskostenindex gegenüber dem Stand vom Dezember 1951 um mindestens drei Indexpunkte verändert.

Rückblickend läßt sich feststellen, daß der Abschluß des Lohnabkommens vom 26. 1. 1952 für die Arbeitgeberseite einen größeren Erfolg bedeutete als für die Arbeitnehmerseite. Die Zugeständnisse der AGV dürften ohne Zweifel geringer gewesen sein als diejenigen der IGDuP, welche die Gewährung einer einheitlichen Teuerungszulage, einer Erhöhung des Facharbeiterecklohnes um 8,1 % entsprechend, gefordert hatte. Aber letztere konnte mit dem erzielten Ergebnis trotzdem, wenigstens verhältnismäßig, zufrieden sein. Die Betrachtung der Reallohnentwicklung erlaubt eine solche Behauptung; war infolge des Preisauftriebes der tarifliche Reallohn für Facharbeiter von Juni bis Dezember 1951 um 2,8 % abgesunken, so wurde er auf Grund der Nominallohnerhöhung bis Februar 1952 wieder um 2,9 % angehoben. Ein »faktischer Lohnabbau«, gegen den sich die IGDuP mit Recht wehrte, war also nicht zu verzeichnen. Daß übrigens die Lohnbewegung durch eine prozentuale Erhöhung herbeigeführt wurde, stellte, vom Gerechtigkeitsstandpunkt aus betrachtet, die bessere Lösung dar; die Gewährung einer einheitlichen Teuerungszulage hätte nämlich eine ziemlich differenzierte Anhebung der Tariflöhne gebracht. Es ist noch zu erwähnen, daß die letzten Lohn tariff verhandlungen nur auf Grund einer bisher kaum so deutlich gezeigten Verständigungsbereitschaft beider Seiten beendet wurden. Dies ist um so mehr bemerkenswert, als die Gegensätze zunächst unüberbrückbar erschienen.

Da in den Monaten nach der Inkraftsetzung des Lohnabkommens vom 26. 1. 1952 keine weiteren Preisbewegungen verzeichnet werden mußten, sondern vielmehr eine Rückläufigkeit festgestellt werden konnte, blieb die Ruhe auf lohnpolitischem Gebiet mindestens bis Ende Juli 1952 als dem zur regulären Tarifikündigung frühest möglichen Termin aufrechterhalten. Trotzdem war die Zwischenzeit für das graphische Gewerbe sozialpolitisch nicht erschütterungsfrei. Um dem gewerkschaftlichen Protest gegen den vorliegenden Entwurf der Bundesregierung zum »Betriebsverfassungsgesetz« (BetrVG) vom 14. 10. 1952 möglichst nachhaltigen Ausdruck zu verleihen, rief die IGDuP, gesteuert vom DGB, Mitte Mai 1952 die Arbeitnehmer in den Zeitungsbetrieben zum Streik auf. Diese blieben auch wirklich am 27. und 28. 5. 1952 der Arbeit fern. Die Folge war allerdings, daß sich die Arbeitgeberschaft zur Klärung der Zulässigkeit des »Zeitungsstreiks« an die Gerichtsbarkeit wandte. In einer ganzen Reihe von Prozessen, welche sich z. T. bis zum Jahre 1954 hinzogen und letztinstanzlich sogar den Bundesgerichtshof beschäftigten, wurde entschieden, daß derselbe als rechtswidrig und zum Schadenersatz verpflichtend angesehen werden müsse, weil er nicht ein gegen den Sozialpartner gerichteter Arbeitskampf im Sinne des AGG gewesen sei, sondern ein »politischer Streik« mit dem verfassungsrechtlich verbotenen Zweck, Beschlüsse des Bundestages zu beeinflussen¹⁰⁹. Es handelte sich also um eine Entscheidung grundsätzlicher Art, wurde dadurch doch das Streikrecht der Gewerkschaften abgegrenzt.

V. Tarifregelungen von 1952 bis 1954

Im Zuge der ab August 1952 eingeleiteten »vierten Lohnwelle« nach Ausbruch des Korea-Krieges kündigte auch die IGDuP das Lohnabkommen vom 26. 1. 1952 auf Ende Oktober 1952. Im Kündigungsschreiben wurde begründend angeführt, daß das graphische Gewerbe seit der Inkraftsetzung des Abkommens »in gemeinsamer Zusammenarbeit von Betriebsleitung und Belegschaften ein höheres Sozialprodukt erbracht« habe und daß infolgedessen jetzt die Notwendigkeit gegeben sei, »der graphischen Arbeiterschaft durch eine Aufbesserung

109) Vgl.:

1. Jahresbericht 1952 des Sozialpolitischen Referates der AGV. S. 16;
2. Kurz-Nachrichten-Dienst der BDA. Nr. 91 / 30. 9. 1954.

ihrer Tariflöhne einen gerechten Anteil am gewachsenen Sozialprodukt zu gewähren«¹¹⁰. Art und Umfang ihrer Forderungen teilte die IGDuP der AGV nachträglich wie folgt mit: Einheitliche Erhöhung der Tariflöhne um 6 0/0, ausgehend von einer Anhebung des Facharbeiterecklohnnes um DM 0,10 pro Stunde; gesonderte Erhöhung der Hilfsarbeiterlöhne durch Anhebung des diesbezüglichen Ecklohnnes auf 85 0/0 des Facharbeiterecklohnnes und günstigere Staffelung der diesbezüglichen Lohntabelle; Verringerung der Zahl der Ortsklassen von vier auf zwei¹¹¹.

Auf Vorschlag der IGDuP sollten die Verhandlungen noch im Oktober 1952 aufgenommen werden, wurden jedoch mit beiderseitigem Einverständnis verschoben und fanden erst am 10. 11. 1952 in Hannover statt¹¹². Auf die Verschiebung muß deshalb hingewiesen werden, weil sie faktisch ab 1. 11. 1952 einen tariflosen Zustand mit sich brachte. Bei der Begründung der gewerkschaftsseitigen Lohnforderung konzentrierte sich die Argumentation ausschließlich auf die bereits angeführte Behauptung, daß das Sozialprodukt erheblich zugenommen habe und daß eine Beteiligung der Arbeitnehmerschaft an diesem Wachstum gerechtfertigt sei. Das Sozialprodukt aber allein auf die Produktionsverhältnisse im graphischen Gewerbe zu beziehen, wäre nicht richtig, weil der nationalökonomischen Theorie entsprechend das Sozialprodukt stets den »Geldwert sämtlicher während eines bestimmten Zeitraumes durch die Volkswirtschaft selbst erbrachten Güter, Dienste und Nutzungen«¹¹³ umfaßt. In der arbeitgeberseitigen Erwiderung wurde vor allem auf die jüngste Entwicklung der Preise und der Reallöhne Bezug genommen; die seit Inkraftsetzung des bisherigen Lohnabkommens eingetretene Senkung der Lebenshaltungskosten hätte eine erneute Reallohnsteigerung ergeben. Hingewiesen wurde ferner auf die anhaltend ungünstige Situation der Betriebe, welche sich neuerdings durch einen empfindlichen Rückgang der Produktpreise bemerkbar gemacht habe; durch Zahlenmaterial könne be-

110) Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 25 / 30. 9. 1952.

111) Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 29 / 31. 10. 1952.

112) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 10. 11. 1952 in Hannover sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 30 / 13. 11. 1952;

2. Druck und Papier. a. a. O. 4. Jahrgang. Nr. 22 / 15. 11. 1952.

113) Bülow, Friedrich: Wörterbuch der Wirtschaft. 3. Auflage. Stuttgart 1958. S. 472.

legt werden, daß sich im graphischen Gewerbe der Gesamtumsatz sowie der Umsatz pro Kopf der Beschäftigten bis August 1952 rückläufig gestaltet habe. Insofern lehnten die Arbeitgebervertreter jegliche Lohn-erhöhung ab. Hinsichtlich der Bezugnahme auf die Reallohnentwicklung ist zu bemerken, daß tatsächlich von Februar bis November 1952 für Facharbeiter der tarifliche Reallohn um 1,7 % und der effektive Reallohn um 7,8 % angestiegen war; der tarifliche Reallohn unterschritt folglich nur noch um 2,9 % den Stand des Jahres 1938. Gegenüber diesem Ergebnis der Lohnpolitik seit Aufhebung des Lohnstopps darf übrigens nicht unberücksichtigt gelassen werden, daß die Folgen des zweiten Weltkrieges nicht innerhalb weniger Jahre beseitigt werden konnten; der Zerstörungs- und Demontagegrad des graphischen Gewerbes lag im gesamtwirtschaftlichen Rahmen und war nicht etwa geringer; einen Weg zum Kapitalmarkt gab es vor der Währungsreform auch für das graphische Gewerbe nicht, und dazu kam eine betriebsgrößenbedingte Eigenkapitalschwäche. Was den vorgebrachten Umsatzrückgang betrifft, so ist zu bemerken, daß der Gesamtumsatz (Gewerbebezweig »Druck und Vervielfältigung«) von 140,983 Mill. DM im Februar 1952 zwar auf 138,570 Mill. DM im August 1952 zurückgegangen war, danach allerdings auf 166,113 Mill. DM im Oktober 1952 anstieg¹¹⁴; folglich konnte von Februar bis Oktober 1952 eine Steigerung des Gesamtumsatzes um 17,8 % und eine Steigerung des Umsatzes pro Kopf der Beschäftigten um 12,4 % verzeichnet werden. Auf Grund dieser Umsatzsteigerung jedoch ohne weiteres gesunde wirtschaftliche Verhältnisse der Betriebe zu behaupten, dürfte ein Trugschluß sein, weil zuverlässige Aussagen nicht in Anlehnung an Umsatzziffern, sondern nur in Anlehnung an Produktivitätsziffern möglich sind. Der weitere Verlauf der Verhandlungen zeigte dann in keinerlei Hinsicht eine Annäherung, so daß sie ergebnislos abgebrochen werden mußten. Ein derartiger Ausgang erscheint um so bedauerlicher, als während der letzten Lohntarifverhandlungen eine Verständigungsbereitschaft erkennbar war, welche im Hinblick auf die Verbesserung der Beziehungen zwischen den Tarifpartnern zu nicht geringen Hoffnungen für die Zukunft Anlaß gab. Doch der Verlauf und die Nachwirkungen des »Zeitungsstreiks« hatten wohl die Atmosphäre erneut vergiftet.

¹¹⁴ Vgl. Statistische Berichte. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt. Arb.-Nr. IV/2.

Nach dem Scheitern der Verhandlungen rief die IGDuP unverzüglich das Zentrale Schiedsgericht an. Dieses trat am 20. 11. 1952 in Boppard/Rhein zusammen ¹¹⁵. Als antragstellende Partei trug zuerst die Arbeitnehmerseite ihre Forderungen vor und begründete dieselben ausführlich. Anschließend folgte die Stellungnahme der Arbeitgeberseite; sie bestand in der Erläuterung eines dem Gericht vor Verhandlungsbeginn eingereichten Schriftsatzes und schloß mit dem Antrag auf Ablehnung der gewerkschaftlichen Lohnforderung. Im wesentlichen brachten beide Seiten wiederum die bereits bekannten Argumente und Gegenargumente zum Vortrag. Es ergab sich lediglich dahingehend eine Übereinstimmung, daß die Ortsklassenregelung zunächst unverändert beibehalten werden soll. Dann wurde folgender Schiedsspruch verkündet: Erhöhung der Tariflöhne einheitlich um 2,5 % sowie der Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge einheitlich um DM 3,— pro Monat; keine Änderung der Staffelung der Hilfsarbeiterlohntabelle sowie der Ortsklassenregelung. Der Schiedsspruch wurde jedoch nicht verbindlich erklärt und stellte insofern nur einen Einigungsvorschlag dar. Über die Annahme oder Ablehnung hatten sich die beiderseitigen Organisationen bis spätestens 4. 12. 1952 zu erklären. Vom Zentralvorstand der IGDuP wurde der Schiedsspruch sofort als völlig ungenügend bezeichnet. Ihren Verlautbarungen entsprechend war sie sogar entschlossen, es auf den Ausbruch eines offenen Arbeitskonfliktes ankommen zu lassen. Es ist die Frage zu erheben, ob es demgegenüber für die Arbeitgeberseite nicht verdienstvoll gewesen wäre, sich im Interesse der Erhaltung des Arbeitsfriedens letzten Endes doch zu weitgehenderen Zugeständnissen bereit zu finden, mochten sie auch mit gewissen Opfern verbunden sein. Aber weder die IGDuP noch die AGV wollte wider bessere Einsicht einer Machtprobe mit allen ihren Konsequenzen ausweichen. Was die IGDuP betrifft, so führte sie eine Urabstimmung durch, in welcher die organisierte Arbeitnehmerschaft des graphischen Gewerbes über den Schiedsspruch entscheiden sollte. Das Resultat ergab, daß von den abstimmenden Gewerkschaftsmitgliedern 81 % den Schiedsspruch ablehnten und 80 % gewerkschaftliche Kampfmaßnah-

115) Verlauf und Ergebnis der Verhandlungen des Zentralen Schiedsgerichtes vom 20. 11. 1952 in Boppard/Rhein sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 31 / 22. 11. 1952;
2. Druck und Papier. a. a. O. 4. Jahrgang. Nr. 23 / 1. 12. 1952.

men billigten ¹¹⁶. Da gemäß der Satzung der IGDuP für die Einleitung von Kampfmaßnahmen Zweidrittelmehrheit erforderlich ist, stand der Ausrufung eines allgemeinen Streiks nichts mehr im Wege; der Zentralvorstand wies sämtliche Gewerkschaftsmitglieder an, am 6. 12. 1952 die Arbeit niederzulegen ¹¹⁷. Auf der anderen Seite lehnte der Vorstand der AGV, als er vom Streikbeschuß Kenntnis erhielt, den Schiedsspruch ebenfalls ab.

Sozusagen »in letzter Stunde« wurde aber noch von neutraler Seite ein Versuch unternommen, den Lohnstreik abzuwenden. Hatte bereits das Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen vor Bekanntgabe des Streikbeschlusses seine Bereitschaft zur Vermittlung vergeblich angeboten, so griff jetzt auch das BAM ein, indem gemeinsame Besprechungen unter dem Vorsitz des Bundesarbeitsministers vorgeschlagen wurden. Daraufhin fanden sich Vertreter der Tarifpartner am 5. 12. 1952 in Bonn ein ¹¹⁸. Der Bundesarbeitsminister führte zunächst aus, er habe sich zum Eingreifen veranlaßt gesehen, nachdem im Bundestag verschiedene Anfragen wegen der Lohnstreitigkeiten im graphischen Gewerbe an ihn gerichtet worden seien und er außerdem deswegen mit dem Bundeskanzler einen Meinungsaustausch gehabt hätte; der Bundeskanzler lasse bitten, nach Möglichkeit alle Schritte zu unternehmen, um den drohenden Konflikt zu vermeiden. Anschließend fanden getrennte Aussprachen des Bundesarbeitsministers mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern statt. Das Ergebnis war allerdings nur, daß beide Seiten sich zu erneuten Verhandlungen bereit erklärten. Der noch von den Arbeitgebervertretern gestellte und vom Bundesarbeitsminister unterstützte Antrag, den Streikbeginn bis dahin auszusetzen, verfiel demgegenüber der Ablehnung.

Nach dem Scheitern der Vermittlungsaktionen trat die Arbeitnehmerschaft des graphischen Gewerbes, den gewerkschaftlichen Streikbeschuß regional verschieden zahlreich befolgend, am 6. 12. 1952 in den Ausstand. Das Buchdruckgewerbe im besonderen erlebte damit in seiner Sozialgeschichte den zweiten großen Arbeitskonflikt; den ersten bildete bekanntlich der Streik von 1891/92, der »Neunstundenkampf«.

116) Vgl. Druck und Papier. a. a. O. 4. Jahrgang. Sondernummer vom 12. 12. 1952.

117) Es wurde von der IGDuP ein Flugblatt »Streikaufruf an unsere Mitglieder!« verteilt, wie Anhang 5 zeigt.

118) Verlauf und Ergebnis der Besprechungen vom 5. 12. 1952 beim BAM in Bonn sind folgender Quelle entnommen: Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 33 / 6. 12. 1952.

Der Arbeitskampf war in vollem Gange, als Vertreter der Tarifpartner am 9. 12. 1952 in Frankfurt/Main zur vereinbarten Weiterführung der Verhandlungen zusammentrafen ¹¹⁹. Es ergab sich jedoch, daß die Arbeitnehmerseite ihre Forderungen im ursprünglichen Ausmaße erhob, während die Arbeitgeberseite ein Angebot auf der Basis des abgelehnten Schiedsspruches unterbreitete. Diese Ausgangspositionen einander anzunähern, erwies sich nach kurzer Beratungsdauer als kaum möglich. Arbeitgeber- wie Arbeitnehmervertreter zogen sich zu getrennten Besprechungen zurück. Dabei entstanden auf der Arbeitgeberseite heftige interne Differenzen. Diejenigen Arbeitgeber, welche neben der AGV auch noch den Organisationen der Zeitungs- und Zeitschriftenverleger ¹²⁰ angehörten, drängten auf umfangreiche Zugeständnisse, um unbedingt eine rasche Einigung zu erreichen; erforderlichenfalls würden sie sich nicht scheuen, mit der Arbeitnehmerseite separat Fühlung aufzunehmen. Ihre Einstellung war insofern verständlich, als die Druckereibetriebe mit Zeitungen und Zeitschriften unter dem Streik durch einen besonders starken Umsatzausfall zu leiden hatten. Nach der Fortsetzung der Verhandlungen machten die Arbeitgebervertreter ein neues Angebot, welches allerdings die Arbeitnehmervertreter als wiederum ungenügend ablehnten. Hierauf wurden die Verhandlungen abgebrochen. Nur die Vertreter der Zeitungs- und Zeitschriftenverleger verhandelten, ihre Ankündigung wahrmachend, mit den Arbeitnehmervertretern allein weiter, letztlich aber ebenfalls ohne Ergebnis. Zu sehr standen eben beide Seiten unter dem Eindruck des Streiks.

Nach dem erneuten Scheitern der Verhandlungen waren die Aussichten auf eine rasche Beilegung des Arbeitskonfliktes gänzlich geschwunden. Durch die Verhärtung der Fronten schien jeglicher Weg zur Verständigung verbaut zu sein. Mindestens war eine von der AGV oder der IGDuP ausgehende Initiative nicht zu erwarten. In dieser Situation

119) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 9. 12. 1952 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Graphische Woche. a. a. O. 2. Jahrgang. Nr. 34 / 10. 12. 1952;
2. Druck und Papier. a. a. O. 4. Jahrgang. Sondernummer vom 12. 12. 1952.

120) Die Zeitungs- und Zeitschriftenverleger in der Bundesrepublik Deutschland sind in folgenden Organisationen zusammengeschlossen:

1. »Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e. V.« (am 15. 7. 1954 entstanden durch Fusion des »Gesamtverbandes der Deutschen Zeitungsverleger e. V.« mit dem »Verein Deutscher Zeitungsverleger e. V.«);

2. »Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e. V.«

war es dann der unparteiische Vorsitzende des Zentralen Schiedsgerichtes, welcher sich am 12. 12. 1952 unter Berufung auf § 20 der Durchführungsbestimmungen zu § 12 des Manteltarifes (Schiedsordnung) an beide Seiten wandte, ob sie zu nochmaligen Verhandlungen unter seiner Leitung bereit seien. Nach beiderseitiger Zustimmung konnten die abgebrochenen Verhandlungen schon am 14. 12. 1952 in Frankfurt/Main wiederaufgenommen werden ¹²¹. Man verständigte sich zunächst dahingehend, daß getrennte Aussprachen mit dem unparteiischen Vorsitzenden stattfinden sollten. Im Verlaufe derselben nannten die Arbeitnehmervertreter ihre revidierten Forderungen und die Arbeitgebervertreter ihr ebenfalls revidiertes Gegenangebot; die Gegensätze traten bereits nicht mehr so stark in Erscheinung, waren jedoch immer noch erheblich genug. Durch abwechselnde Besprechungen mit der einen und der anderen Seite versuchte der unparteiische Vorsitzende, die Ausgangspositionen einander anzunähern. Nach langen Bemühungen gelang ihm dies so weit, daß er einen Einigungsvorschlag unterbreiten konnte: Erhöhung der Tariflöhne einheitlich um 4,5 %, d. h. des Facharbeiterecklohn um DM 0,0747 pro Stunde; Anhebung des Hilfsarbeiterecklohn auf 82,5 % des Facharbeiterecklohn. Arbeitgeberseitig wurde im wesentlichen zugestimmt. Arbeitnehmerseitig dagegen wurde noch eine Anzahl schwerwiegender Bedenken vorgebracht; sie betrafen vor allem das vorgeschlagene Ausmaß der Erhöhung des Facharbeiterecklohn. Eine Reihe abermals ausgedehnter Besprechungen des unparteiischen Vorsitzenden mit beiden Seiten war daher erforderlich, bis eine endgültige Einigungsformel gefunden wurde. So konnte das hartumkämpfte Lohnabkommen schließlich unterzeichnet werden. Es trat mit Wirkung ab der Lohnwoche, in welche der 13. 12. 1952 fiel, in Kraft. Nachstehend seien die wichtigsten Bestimmungen zusammengefaßt:

1. Der Facharbeiterecklohn wird um 4,7 % erhöht, d. h. um DM 0,078 pro Stunde, und beträgt nunmehr DM 83,42 pro Woche. Der Hilfsarbeiterecklohn wird auf 82,5 % des Facharbeiterecklohn festgesetzt; alle übrigen Löhne der Hilfsarbeiterlohntabelle errech-

121) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 14. und 15. 12. 1952 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 36 / 19. 12. 1952;
2. Druck und Papier. a. a. O. 4. Jahrgang. Nr. 24 / 15. 12. 1952.

nen sich wie bisher. Die Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge erhöht sich einheitlich um DM 3,— pro Monat.

2. Die Tarifpartner werden alsbald über eine neue Ortsklassenregelung verhandeln.
3. Von einer vorzeitigen Kündigung des Lohntarifes kann Gebrauch gemacht werden, wenn eine Entwicklung eintritt, welche nach Auffassung eines der beiden Tarifpartner eine Fortdauer des neuen Lohnabkommens unzumutbar macht; bei Meinungsverschiedenheiten entscheidet das Zentrale Schiedsgericht.
4. Soweit innerbetrieblich nach Ablauf des bisherigen Lohnabkommens den Arbeitnehmern Zugeständnisse gemacht wurden, welche über den neuen Lohntarif hinausgehen, bleiben diese aufrechterhalten.
5. Der Streik gilt mit Inkraftsetzung des neuen Lohnabkommens als beendet. Maßregelungen irgendwelcher Art dürfen nicht erfolgen bzw. werden aufgehoben, soweit sie bereits erfolgt sind. Die Arbeitgeber bzw. deren Organisation verzichten auf jegliche Schadenersatzansprüche gegen die Arbeitnehmer bzw. deren Organisation.

Der Arbeitsfrieden im graphischen Gewerbe und damit auch im Buchdruckgewerbe war nunmehr wiederhergestellt! Diese Tatsache bildete das Hauptergebnis des jüngsten Tarifabschlusses — ein Ergebnis, welches eigentlich weniger materiellen als vielmehr ideellen Wert hatte. Was trotzdem den materiellen Wert betrifft, so erreichte die IGdUP, daß ihre Forderungen zwar nicht uneingeschränkt, jedoch weitgehend verwirklicht wurden; die Gesamtlohnsumme erhöhte sich um rund 20 Mill. DM, demgegenüber aber betrugen die an die Streikenden ausbezahlten Unterstützungsgelder mehr als 1,6 Mill. DM. Dieser Teilerfolg mußte außer mit zahlenmäßigen noch mit anderen Entgegenkommen erkaufte werden. Zu erwähnen ist vor allem, daß der neue Lohnstarif einerseits erst sechs Wochen nach Ablauf des bisherigen Lohnabkommens in Kraft trat und daß er andererseits für eine Laufdauer von mehr als einem Jahr, nämlich bis Ende Dezember 1953, unkündbar sein sollte; außerdem unterblieb zunächst die Änderung der Ortsklassenregelung. Von einem vollen Erfolg des Lohnstreiks konnte auch deshalb nicht die Rede sein, weil ursprünglich die unbedingte Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderungen als Ak-

tionsziel propagiert worden war. Letzten Endes dürfte wohl weder die IGdUP noch die AGV als eindeutiger Sieger aus dem zehntägigen Arbeitskampf hervorgegangen sein. Beide Organisationen konnten keineswegs auf ein einheitliches Verhalten ihrer Mitglieder zählen. Während auf Seiten der Arbeitnehmerschaft bei einer Beteiligung von lediglich etwa 50 000 Gewerbeangehörigen die Streikfreudigkeit mäßig und die Zahl der »Streikbrecher« beachtlich war, trafen auf Seiten der Arbeitgeberschaft zahlreiche Betriebe – besonders die Zeitungs- und Zeitschriftendruckereien – Sonderabmachungen mit den Betriebsräten. Wahrscheinlich waren sich beide Organisationen ihrer dadurch geschwächten Position auch deutlich bewußt. Verhältnismäßig rasch erklärten sie nämlich nach Streikbeginn ihre Bereitwilligkeit zur Wiederaufnahme der Verhandlungen und verhältnismäßig groß war auch ihre Verständigungsbereitschaft bei den Verhandlungen selbst; eine maßgebliche deutsche Wirtschaftszeitung äußerte sogar: »Die Verhandlungen wurden auf beiden Seiten loyal und in verbindlicher Form geführt«¹²². Der unerwartet großen Verständigungsbereitschaft der Tarifpartner und nicht zuletzt der geschickten Taktik des unparteiischen Vorsitzenden des Zentralen Schiedsgerichtes war es also zu verdanken, daß die Verhandlungen, obwohl sie im Schatten des noch andauernden Streiks stattfanden, die in vieler Hinsicht dringende Einigung brachten. Wieder einmal, allerdings deutlicher denn je zuvor, hatte sich gezeigt: Sozialpolitische Probleme können und dürfen nicht durch Macht, sondern nur durch Vernunft gelöst werden!

Nach dem Abschluß des Lohnabkommens vom 15. 12. 1952 galt es, noch das Restproblem aus der großen lohnpolitischen Auseinandersetzung, nämlich die Frage der Ortsklassenneuregelung, zu klären. Am 24. 4. 1953 in Frankfurt/Main wurden die Verhandlungen aufgenommen, am 1. 6. 1953 in Regensburg fortgesetzt und am 26. 6. 1953 in Mainz/Rhein mit einer Sitzung des Zentralen Schiedsgerichtes beendet¹²³. Meinungsverschiedenheiten tauchten hierbei auf hinsichtlich

122) Vgl. Handelsblatt. Deutsche Wirtschaftszeitung. 7. Jahrgang. Nr. 146 / 17. 12. 1952.

123) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 24. 4. 1953 in Frankfurt/Main und vom 1. 6. 1953 in Regensburg sowie der Verhandlungen des Zentralen Schiedsgerichtes vom 26. 6. 1953 in Mainz/Rhein sind folgenden Quellen entnommen:

1. Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates der AGV. Nr. 3072 / 1568 vom 27. 4. 1953 und Nr. 3050 / 2228 vom 29. 6. 1953;
2. Druck und Papier. a. a. O. 5. Jahrgang. Nr. 12 / 15. 6. 1953 und Nr. 14 / 15. 7. 1953.

der gewerkschaftsseitig behaupteten Notwendigkeit einer Verringerung der Zahl der Ortsklassen von vier auf zwei. Diese Notwendigkeit wurde damit begründet, daß die Unterschiede in der Höhe der Lebenshaltungskosten zwischen Stadt- und Landgemeinden nur noch gering seien, daß die Leistung der Arbeitnehmer in ländlichen Betrieben die gleiche sei wie diejenige der Arbeitnehmer in städtischen Betrieben, daß den ländlichen und kleinstädtischen Betrieben wegen der niedrigeren Lohnkosten ungerechtfertigte Konkurrenzvorteile gegenüber den großstädtischen Betrieben entstünden. Arbeitgeberseitig wurde eingewandt, daß die ländlichen und kleinstädtischen Betriebe keine Konkurrenzvorteile genießen würden, sondern vielmehr mit erschwerten Konkurrenzbedingungen zu kämpfen hätten; die Auftrageinholung ebenso wie die Materialbeschaffung sei für diese Betriebe mit ungleich höheren Kosten verbunden als für die großstädtischen Betriebe. Weil die AGV jegliche Änderung der Ortsklassenregelung ablehnte, die IGDuP dagegen auf einer solchen beharrte, mußten die ersten und auch die zweiten Verhandlungen ohne Ergebnis bleiben. Nunmehr trat auf Veranlassung der IGDuP das Zentrale Schiedsgericht zu deren Fortsetzung zusammen. Der übliche Versuch des unparteiischen Vorsitzenden, zunächst eine Einigung durch freie Vereinbarung zu erreichen, scheiterte, und somit wurde die Fällung eines Schiedsspruches erforderlich. Dieser war, da einstimmig zustande gekommen, verbindlich und brachte mit Wirkung ab 1. 1. 1954 folgende Neuregelung: In Abänderung der Ortsklassenregelung des Lohnabkommens vom 30. 9. 1949 kommt die Ortsklasse IV in Wegfall, und zwar mit der Maßgabe, daß die betreffenden Betriebe in die Ortsklasse III übergeführt werden; diejenigen Betriebe in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern und Niedersachsen (Länder mit Notstandsgebieten), für welche der Wegfall der Ortsklasse IV eine besondere Härte bedeutet, können die Beibehaltung des bisherigen Zustandes beantragen. Wie sich aus dem Verhandlungsverlauf ergibt, war anfangs durchaus die Möglichkeit gegeben, daß sich der Lohnkonflikt erneut entzündet. Und es wurde daraus sogar eine regelrechte Gefahr, als die IGDuP gelegentlich der Anrufung des Zentralen Schiedsgerichtes verlauten ließ, sie werde das bestehende Lohnabkommen für den Fall eines Scheiterns der Verhandlungen wegen der Unzumutbarkeit, an ihm weiterhin festzuhalten, vorzeitig aufkündigen. Diese Konsequenz zu ziehen, war ihr infolge des Verhaltens der Arbeitgeberseite nach all-

gemeiner Rechtsauffassung erlaubt¹²⁴. Die arbeitgeberseitig eingegangene Verpflichtung zum Eintritt in Verhandlungen über eine neue Ortsklassenregelung umfaßte nämlich auch die Verpflichtung zur Gewährleistung eines Verhandlungsergebnisses. Weil aber zunächst nicht das geringste Zugeständnis seitens der AGV gemacht wurde, war eine »Entwicklung« eingetreten, welche die Klausel für vorzeitige Kündigung ohne weiteres anwendbar erscheinen ließ. Die Fällung des Schiedsspruches verhinderte zwar die gewerkschaftsseitig angedrohte Kündigung des Lohnabkommens und insofern ein mögliches Wiederaufflackern des Arbeitskampfes, doch dürfte die Art des Zustandekommens der Zusatzvereinbarung keineswegs geeignet gewesen sein, die Beziehungen zwischen den beiden Tarifpartnern wieder zu verbessern; es kann vielmehr von einem letzten »Ausläufer« des Lohnstreiks vom Dezember 1952 gesprochen werden.

VI. Tarifregelungen von 1954 bis 1956

Die IGDuP richtete an die AGV im Dezember 1953 die Anfrage, ob sie bereit sei, auch ohne vorherige Kündigung des Lohnabkommens vom 15. 12. 1952 in ein Gespräch über Lohnfragen einzutreten. Die reguläre Kündigung wäre frühestens auf Ende Dezember 1953 zulässig gewesen. Ein solches Gespräch hielt die IGDuP für erforderlich, »um abzuklären, inwieweit es möglich ist, eine strukturelle Umgestaltung des Lohntarifes vorzunehmen«¹²⁵; es sollte sich vor allem darum handeln, einige besonders qualifizierte Facharbeiterkategorien lohntariflich herauszuheben. Die IGDuP betonte ferner, daß zu den gemeinsamen Zukunftsaufgaben nicht zuletzt die Schaffung einer tariflichen Regelung der Altersversorgung gehöre, ähnlich wie sie das graphische Gewerbe im Saarland seit Juni 1953 besitze. Das gewünschte »lohnpolitische Gespräch« fand dann am 8. 3. 1954 in Wiesbaden anlässlich von Manteltarifverhandlungen statt¹²⁶. Es ergab sich jedoch, daß die Arbeitnehmervertreter nicht in der Lage waren, konkrete Vorschläge zu unterbreiten. Sie warfen lediglich die Frage auf, wie sich die AGV

124) Vgl. Hueck, Alfred / Nipperdey, Hans-Carl: Tarifvertragsgesetz. a. a. O. S. 24–25.

125) Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 16 / 9. 12. 1953.

126) Verlauf und Ergebnis des »lohnpolitischen Gesprächs« vom 8. und 9. 3. 1954 in Wiesbaden sind folgender Quelle entnommen: Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 4 / 13. 3. 1954.

zu einer allgemeinen Lohnerhöhung stelle. Die Arbeitgebervertreter gaben demgegenüber zu verstehen, daß eine derartige Erörterung gegenwärtig aussichtslos sein würde. Nachdem das »lohnpolitische Gespräch« ohne jedes Ergebnis geblieben war, teilte die IGDuP der AGV mit, daß sie nun die Aufnahme von eigentlichen Verhandlungen mit dem Ziel einer »allgemeinen Verbesserung der Tariflöhne« wünsche; bezüglich der Tarifikündigung führte sie aus, davon unter der Voraussetzung absehen zu wollen, daß sich die AGV bereit erkläre, bei laufendem Lohntarif über ihre Forderung zu verhandeln; im übrigen hielt sie eine Lohnerhöhung mit folgender Begründung für gerechtfertigt: »Diese von uns zu erstrebende lohnliche Verbesserung stützt sich auf die Tatsache der im Jahr 1953 zu verzeichnenden günstigen wirtschaftlichen Entwicklung im graphischen Gewerbe. Es sei in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß trotz der starken Konkurrenz, deren Auswirkungen Preissenkungen in der Herstellung der Erzeugnisse zur Folge hatte, dennoch im gesamten gesehen der Umsatz im Durchschnitt eine erfreuliche Aufwärtsbewegung zeigt«¹²⁷. Die Arbeitgeberseite stimmte der Aufnahme von Verhandlungen zu, denn sie rechnete damit, bei ungekündigtem Lohntarif in einer günstigeren Atmosphäre verhandeln zu können. Zunächst fand allerdings noch ein zweites »lohnpolitisches Gespräch« am 6. 5. 1954 in Frankfurt/Main, wiederum anläßlich von Manteltarifverhandlungen, statt¹²⁸. Dabei nannten die Arbeitnehmervertreter die inzwischen konkretisierte Forderung der IGDuP und bezifferten sie mit einer allgemeinen Lohnerhöhung um 6 %, d. h. mit einer Anhebung des Facharbeiterecklohnes um DM 0,1044 pro Stunde.

Mehr als drei Monate nach dem ersten »lohnpolitischen Gespräch« folgten die eigentlichen Verhandlungen, und zwar am 21. und 22. 6. 1954 in Frankfurt/Main¹²⁹. Einleitend gaben die Arbeitnehmervertreter eine ausführliche, durch Zahlenmaterial gestützte Begründung

127) Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 7 / 1. 4. 1954.

128) Verlauf und Ergebnis des »lohnpolitischen Gespräches« vom 6. und 7. 5. 1954 in Frankfurt/Main sind folgender Quelle entnommen: Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 10 / 11. 5. 1954.

129) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 21. und 22. 6. 1954 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Graphische Woche. a. a. O. 4. Jahrgang. Nr. 18 / 30. 6. 1954;
2. Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates der AGV. Nr. 307 / 1717 vom 28. 6. 1954;
3. Druck und Papier. a. a. O. 6. Jahrgang. Nr. 13 / 1. 7. 1954.

der Lohnforderung. Abermals wurde das Problem des Anteils der Arbeitnehmerschaft am wachsenden Sozialprodukt in den Mittelpunkt gerückt. Die Arbeitnehmervertreter versuchten nachzuweisen, wie an diesem Wachstum das graphische Gewerbe seit Inkraftsetzung des laufenden Lohntarifes mitgewirkt hätte. Der Gesamtumsatz (Gewerbe-zweig »Druck und Vervielfältigung«) sei nämlich von 1952 bis 1953 um 9,1 % gestiegen — ein Beweis für die wirtschaftliche Aufwärtsentwicklung des Gewerbes. Andererseits habe sich herausgestellt, daß der einzelne Arbeitnehmer an der Steigerung des Gesamtumsatzes keinen entsprechenden Anteil erhalten hätte. Um die zu Ungunsten der Arbeitnehmerschaft eingetretene Verschiebung zu korrigieren, sei eine neuerliche Lohnerhöhung erforderlich. In ihrer Erwiderung glaubten die Arbeitgebervertreter, ebenfalls auf Zahlenmaterial gestützt, betonen zu müssen, daß der unbestreitbar eingetretenen Vergrößerung des Umsatzvolumens ein zunehmender Preisdruck bei gleichzeitiger Zunahme des Lohnaufwandes gegenüberstehe. Dies bedeute eine wirtschaftliche Entwicklung des graphischen Gewerbes, welche gegen eine Tarifänderung spreche. Dagegen spreche auch die Tatsache, daß die Lebenshaltungskosten laut amtlichem Index seit Inkraftsetzung des laufenden Lohntarifes gesunken seien. Trotzdem bestehe die Bereitschaft zu einer Verständigung; die Lohnforderung habe sich jedoch innerhalb einer Grenze zu bewegen, welche im Interesse der Betriebe erträglich sei. Anschließend an das übliche »Tauziehen« um das Ausmaß der Lohnerhöhung nannte die Arbeitnehmerseite folgende äußerste Grenze: Lohnerhöhung um DM 0,06 pro Stunde; Beschränkung der »Anrechnungsklausel« auf Leistungszulagen. Gehe die Arbeitgeberseite darauf nicht ein, so müßte das Lohnabkommen doch noch gekündigt werden. Die Arbeitgebervertreter stimmten aber verhältnismäßig rasch zu, da sie zu der Überzeugung gelangten, daß im Kündigungsfalle wohl kaum ein günstigerer Abschluß zu erwarten sei. Nach zähen, immerhin in verbindlicher Form geführten Verhandlungen konnte also die Unterzeichnung des neuen Lohnabkommens vorgenommen werden. Es trat mit Wirkung ab der Lohnwoche, welche auf den 1. 7. 1954 folgte, in Kraft und hatte nachstehenden Inhalt:

1. Der Facharbeiterecklohn wird um 3,6 % erhöht und auf DM 86,40 pro Woche festgesetzt. Alle übrigen Löhne errechnen sich wie bisher.

2. Eine Anrechnung einzelvertraglich vereinbarter Leistungszulagen auf die Lohnerhöhung darf nicht stattfinden.
3. Von einer vorzeitigen Kündigung des Lohntarifes kann entsprechend der im Lohnabkommen vom 15. 12. 1952 festgelegten »Notstandsklausel« Gebrauch gemacht werden.

Ein Faktum besonderen Charakters kennzeichnete das Zustandekommen der neuen Lohnregelung: Erstmals seit dem Wiederaufbau des Tarifiwesens wurde ein Lohnabkommen getroffen, ohne daß vorher die Kündigung des alten Lohntarifes erfolgte! Ein solches Zustandekommen erforderte zweifellos ein erhöhtes Maß an beiderseitiger Verständigungsbereitschaft. Bisher war bekanntlich die Grenze der Verständigungsbereitschaft schon erreicht, sobald es gelang, nach der Tarifikündigung den Neuabschluß ohne Fällung eines Schiedsspruches oder mindestens ohne Vermittlung des unparteiischen Vorsitzenden des Zentralen Schiedsgerichtes vorzunehmen. Ein besonderes Gepräge erhielt das Zustandekommen der neuen Lohnregelung auch durch die Begründung für die gewerkschaftliche Forderung. Sie war zwar nicht völlig neuartig, wurde doch die Notwendigkeit einer Beteiligung der Arbeitnehmerschaft am wachsenden Sozialprodukt schon einmal angeführt, aber sie schien nunmehr eine regelrechte Lohntheorie als Grundlage erhalten zu haben. Es handelte sich um die von *Viktor Agartz*, dem ehemaligen Leiter des »Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften« (WWI), entwickelte Theorie der »expansiven Lohnpolitik« — eine Theorie, welche über das Problem des Anteils am Sozialprodukt hinausgeht und den Lohnerhöhungsanspruch mit konjunkturpolitischen Überlegungen begründet¹³⁰.

Noch bevor die Frist zur erstmaligen Kündigung des Lohnabkommens vom 22. 6. 1954 abgelaufen war, wandte sich die IGdUP an die AGV mit dem Wunsche nach einer erneuten Lohnstarifrevision. Wiederum sollte diese unter Verzicht auf eine Tarifikündigung vorgenommen werden, wie aus dem Mitte Mai 1955 übermittelten gewerkschaftsseitigen Schreiben ersichtlich war. Soweit konkrete Forderungen umfassend, hatte es folgenden Wortlaut: »Nach sehr eingehenden Beratungen der verantwortlichen Gremien unserer Organisation unterbreiten wir Ihnen nachfolgend die Punkte, die unsererseits als Forde-

130| Auf die Theorie der »expansiven Lohnpolitik« soll in einem anderen Zusammenhang auf Seite 225—226 noch näher eingegangen werden.

rung zum Gegenstand der Verhandlungen erhoben werden. — 1. Reduzierung der Arbeitszeit. 2. Verbesserung der Ortsklassenregelung. 3. Anhebung des Hilfsarbeiterdecklohnes von 82,5 auf 85 0/0. 4. Verbesserung des Urlaubs. 5. Durchführung der bereits erörterten Altersversorgung. — Im Zusammenhang mit den vorgenannten Punkten sollte die Durchführung der Lohngleichheit gemäß den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts als ordnende Rechtsmaßnahme in Angriff genommen werden. — Sollten die zu führenden Verhandlungen ein Ihrer positiven Bereitschaftserklärung entsprechendes und für uns annehmbares Ergebnis erbringen, könnte eine geeignete Basis gefunden werden, die Frage einer allgemeinen Lohnerhöhung vorerst zurückzustellen«¹³¹. Die Forderungen der IGDuP zielten also nicht allein auf die Verwirklichung lohn tariflicher Ansprüche ab; die Forderung nach direkter Lohnerhöhung wurde sogar in den Hintergrund geschoben und offensichtlich nur als »Kompensationsobjekt« betrachtet. Neuartig war die Verknüpfung lohn tariflicher Revisionswünsche mit Revisionswünschen, welche eigentlich auf mantel tariflichem Gebiete liegen. Hinter der mantel tariflichen Forderung nach Reduzierung der Arbeitszeit verbarg sich allerdings auch eine Forderung nach indirekter Lohnerhöhung; entsprechend der gewerkschaftsseitigen Auffassung wäre die Arbeitszeitverkürzung nämlich lediglich »bei vollem Lohnausgleich« zu verstehen, d. h. etwa bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden müßte derselbe Lohn wie bei einer solchen von 48 Stunden gewährt werden. In Anbetracht des »bunten Blumenstraußes von Forderungen«, wie arbeitgeberseitig kommentiert wurde¹³², war zu erwarten, daß sich die fälligen Lohn tarifverhandlungen recht schwierig gestalten würden. Bevor sie jedoch begannen, fand am 14. 6. 1955 in Frankfurt/Main ein vorbereitendes »lohn politisches Gespräch« statt¹³³. Es wurde beiderseits vor allem abgetastet, wo die Hauptschwierigkeiten für eine Verständigung zu suchen sein würden. Als eine davon stellte sich die Frage der Arbeitszeitverkürzung dar. Sie wurde von den Gewerkschaftsvertretern betont in den Vorder-

131) Vgl. Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates der AGV. Nr. 307 / 1315 v. 24. 5. 1955.

132) Graphische Woche. a. a. O. 5. Jahrgang. Nr. 16 / 10. 6. 1955.

133) Verlauf und Ergebnis des »lohn politischen Gesprächs« vom 14. 6. 1955 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Graphische Woche. a. a. O. 5. Jahrgang. Nr. 19 / 10. 7. 1955;

2. Druck und Papier. a. a. O. 7. Jahrgang. Nr. 13 / 1. 7. 1955.

grund gerückt. Die Arbeitgebervertreter ließen allerdings erkennen, daß gegenwärtig mit keinem entsprechenden Entgegenkommen gerechnet werden könne.

Die eigentlichen Verhandlungen, anknüpfend an das »lohnpolitische Gespräch«, folgten am 29. und 30. 6. 1955 in Frankfurt/Main¹³⁴. Die Arbeitgebervertreter wiederholten nachdrücklich, der Forderung nach Reduzierung der Arbeitszeit könne zur Zeit keine Rechnung getragen werden. Abgelehnt wurde auch die Forderung nach weiterer Anhebung des Hilfsarbeiterecklohnes; es solle jedoch, um die Lohngleichheit von Mann und Frau zu verwirklichen, die diesbezügliche Lohn-tabelle neu erstellt werden. Hinsichtlich der Forderungen nach Verbesserung der Ortsklassenregelung sowie der Urlaubsregelung wurde außerdem die Bereitschaft zu gewissen Konzessionen erklärt. In der anschließenden Darstellung der Gewerkschaftsvertreter widmeten sich dieselben abermals hauptsächlich der Frage der Arbeitszeitverkürzung. Nachdem der DGB als eines der wichtigsten gewerkschaftlichen Ziele die allgemeine Einführung der 40-Stunden-Woche verkündet hatte, wurde verlangt, den ersten Schritt hierzu für das graphische Gewerbe unverzüglich zu tun. Die Notwendigkeit einer Arbeitszeitverkürzung sei durchaus begründet, einerseits durch die Gefahr von gesundheitlichen Schäden, welche durch eine übermäßige Beanspruchung der Arbeitskraft entstehen würden, und andererseits durch das Recht auf vermehrte Freizeit, welche eine stärkere Beteiligung an den kulturellen Errungenschaften sichern würde. Im übrigen brauche die Reduzierung der Arbeitszeit durchaus nicht gleichbedeutend zu sein mit einer Produktivitätsminderung; dies werde durch die Tatsache erhärtet, daß viele Betriebe des In- und Auslandes bereits zu mehr oder weniger verkürzter Arbeitszeit übergegangen seien. Im Anschluß an die beiderseitigen Grundsatzserklärungen nannten die Arbeitgebervertreter folgende Lösungsmöglichkeit: Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit, jedoch u. U. mit der Zusicherung, daß eine neuerliche Diskussion durchgeführt werden sollte, falls die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung aufrechterhalten bleiben würde; Neufestsetzung der Orts-

134) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 29. und 30. 6. 1955 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 9 / 30. 6. 1955;
2. Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates der AGV. Nr. 307 / 1683 vom 2. 7. 1955;
3. Druck und Papier. a. a. O. 7. Jahrgang. Nr. 14 / 15. 7. 1955.

klassen durch Anhebung der Prozentsätze um 2 % für die Ortsklasse II und um 3 % für die Ortsklasse III; Anhebung des Hilfsarbeiterecklohnes auf 85 % mit Wirkung ab 1. 1. 1956 unter Errechnung der übrigen Hilfsarbeiterlöhne wie bisher; Vorbereitung einer strukturellen Neugestaltung der Hilfsarbeiterlohntabelle durch gewerkschaftsseitige Vorschläge für eine Gruppierung ausschließlich nach Tätigkeitsmerkmalen; Heraufsetzung der maximalen Urlaubsdauer. Demgegenüber brachten die Gewerkschaftsvertreter zum Ausdruck, daß mit den angebotenen Konzessionen das von ihnen erwartete Ergebnis nicht erreicht sei, um so mehr, als zunächst von der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung Abstand genommen werden solle. Sie forderten deshalb zusätzlich eine allgemeine Lohnerhöhung um 7 %, d. h. eine Anhebung des Facharbeiterecklohnes um DM 0,126 pro Stunde; in diesem Falle wäre die IGdUP bereit, ihren Verzicht auf die Tarifikündigung aufrechtzuerhalten und das Lohnabkommen wiederum mit einer unkündbaren Laufdauer von einem Jahr abzuschließen. Es hatte sich somit eine grundlegend veränderte Verhandlungssituation ergeben, obwohl der Fragenkomplex eingengt werden konnte. Zu Beginn der neuen Verhandlungsphase zeigten sich zwar die Arbeitgebervertreter über ihre Konzessionen hinaus nicht geneigt zu einem weiteren Entgegenkommen, gelangten aber bald zu der Einsicht, daß sie der Forderung nach einer direkten Lohnerhöhung nicht ausweichen konnten. Sie mußten nämlich berücksichtigen, daß innerhalb der Industrie inzwischen eine umfassende Lohnbewegung eingesetzt hatte. Ferner mußten sie in Betracht ziehen, daß eine strikte Ablehnung unweigerlich die Tarifikündigung und mutmaßlich ein Verfahren vor dem Zentralen Schiedsgericht nach sich ziehen würde; wie die Gewerkschaftsvertreter angekündigt hatten, wollten sie dann weitgehendere Forderungen erheben, vor allem nach Erhöhung der Tarifföhne allgemein um 12 %. Arbeitgeberseitig wurde infolgedessen die grundsätzliche Bereitschaft zu einer direkten Lohnerhöhung erklärt. Was allerdings daraufhin hinsichtlich des Erhöhungsausmaßes folgte, dürfte geeignet sein, als »Feilschen« und nicht mehr als »Verhandeln« bezeichnet zu werden; beide Seiten versuchten auf jede mögliche Weise, zugkräftige »Kompensationsobjekte« heranzuziehen, selbst unter Preisgabe der vorher mühsam erzielten Ergebnisse. Immerhin führten die Verhandlungen trotz mehrmals bedrohlicher Zuspitzung nicht zu einem Abbruch, sondern doch noch zu einer vollständigen Übereinstimmung.

Das neue Lohnabkommen trat mit Wirkung ab der Lohnwoche, welche auf den 4. 7. 1955 folgte, in Kraft und enthielt nachstehende Bestimmungen:

1. Der Facharbeiterecklohn wird um 4,2 % erhöht und auf DM 90,— pro Woche festgesetzt.
2. In Abänderung der Ortsklassenregelung der Zusatzvereinbarung vom 26. 6. 1953 zum Lohnabkommen vom 15. 12. 1952 wird die Ortsklasse II auf 97 % und die Ortsklasse III auf 92 % festgesetzt, was einer Anhebung um jeweils 2 % entspricht.
3. Eine Anrechnung einzelvertraglich vereinbarter Leistungszulagen auf die Lohnerhöhung darf nicht stattfinden.
4. Von einer vorzeitigen Kündigung des Lohntarifes kann entsprechend der im Lohnabkommen vom 15. 12. 1952 festgelegten »Notstandsklausel« Gebrauch gemacht werden.

Neben dem Abschluß des Lohnabkommens vom 30. 6. 1955 wurde über die strukturelle Neugestaltung der Hilfsarbeiterlohntabelle eine programmatische Vereinbarung in dem von der Arbeitgeberseite geäußerten Sinne getroffen. Nach Vorliegen der gewerkschaftsseitigen Vorschläge seien die Verhandlungen so rechtzeitig aufzunehmen, daß die Revision mit Einschluß einer »Anrechnungsklausel« baldmöglichst wirksam werden könnte; gleichzeitig sollte der Hilfsarbeiterecklohn auf 85 % des Facharbeiterecklohnes angehoben werden. Was die manteltariflichen Fragen betrifft, so wurde die bereits bekannte Vereinbarung über die gewerkschaftsseitig geforderte Verbesserung des Urlaubes getroffen, während die arbeitgeberseitig konzedierte Protokollerklärung über eine Arbeitszeitverkürzung unterblieb.

Nunmehr erscheint die Prüfung der Frage, ob sich im Falle eines Scheiterns der Lohntarifverhandlungen mit nachfolgender Tarifikündigung und etwaigem Schiedsgerichtsverfahren für den einen oder den anderen Tarifpartner wohl größere Vorteile ergeben hätten, nicht uninteressant. Was einerseits die Arbeitnehmerseite anbelangt, so wäre ihre Forderung nach Arbeitszeitverkürzung ohne Zweifel so oder so unerfüllt geblieben. Diese Forderung, als auf manteltariflichem Gebiete liegend, hätte nämlich gar nicht vor das Zentrale Schiedsgericht gebracht werden können, weil schließlich der laufende Manteltarif bis Ende des Jahres 1957 unkündbar war. Was andererseits die Arbeit-

geberseite betrifft, so hätte sie sich in Anbetracht der angedrohten Forderung nach einer 12 %igen Lohnerhöhung unweigerlich zu größeren Zugeständnissen bereit finden müssen. Die für das graphische Gewerbe festgesetzte Lohnerhöhung blieb tatsächlich unter der durchschnittlichen Höhe der seinerzeitigen »Lohnwelle«. Wie der Verhandlungsverlauf zeigte, haben sich allerdings beide Seiten ihre Erfolge buchstäblich durch »Feilschen« erkaufte. Diese unangenehm wirkende Art der Verhandlungsführung dürfte keineswegs als gangbarer Weg für eine vernünftige Tarifpolitik bezeichnet werden. Der Arbeitsfrieden läßt sich sicher auch auf anderem Wege erhalten, langfristig gesehen sogar wirkungsvoller und dauerhafter.

Nach dem Inkrafttreten des Lohnabkommens vom 30. 6. 1955 stand als nächste lohnpolitische Aufgabe vereinbarungsgemäß die strukturelle Neugestaltung der Hilfsarbeiterlohntabelle bevor. Daß es sich um ein schwierig zu lösendes Problem handeln würde, konnte insofern angenommen werden, als sich mit ihm bekanntlich schon im Jahre 1951 eine »Studienkommission« ergebnislos befaßt hatte. Nach gewissen Vorarbeiten fanden die ersten diesbezüglichen Verhandlungen am 2. 12. 1955 in Frankfurt/Main statt¹³⁵. Es ergab sich auch bald, daß die Revisionsbestrebungen noch nicht, wie ursprünglich beabsichtigt, ab 1. 1. 1956 verwirklicht werden konnten. Lediglich eine Zusatzvereinbarung kam zustande, daß ab diesem Zeitpunkt der Hilfsarbeiterecklohn von 82,5 % auf 85 % des Facharbeiterecklohnes angehoben wird und daß die übrigen Hilfsarbeiterlöhne vorläufig wie bisher errechnet werden. Hinsichtlich der strukturellen Neugestaltung der Hilfsarbeiterlohntabelle selbst sollten weitere Sonderverhandlungen folgen.

VII. Tarifregelungen von 1956 bis 1958

Bereits im März 1956 ließ die IGDuP erkennen, daß sie das Lohnabkommen vom 30. 6. 1955 zum regulär frühest möglichen Termin, also auf Ende Juni 1956, kündigen und dabei eine neue Lohnerhöhung fordern werde. Die Tarifkündigung wurde auch erwartungsgemäß aus-

135) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 2. 12. 1955 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates der AGV. Nr. 307 / 2904 vom 6. 12. 1955;
2. Druck und Papier. a. a. O. 7. Jahrgang. Nr. 24 / 15. 12. 1955.

gesprochen. Unerwartet war nur das Ausmaß der gewerkschaftlichen Forderung: Erhöhung der Tariflöhne allgemein um 16,6 %, d. h. des Facharbeiterecklohnes um DM 0,32 pro Stunde, sowie entsprechende Erhöhung der Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge. Begründend wurde angeführt, seit der letzten Lohnbewegung hätten die Arbeitnehmer aus der Veränderung der Verhältnisse »merkliche Benachteiligungen« in Kauf nehmen müssen; es sei daher »sowohl der inzwischen erfolgten Teuerung wie auch der gesteigerten Produktivität und der zunehmenden Anspannung der Arbeitsleistung gerecht« zu werden¹³⁶. Am 6. 6. 1956 in Frankfurt/Main begannen die wieder fälligen Lohntarifverhandlungen¹³⁷. Die Vertreter der IGdUP wie der AGV brachten eingangs umfangreiches statistisches Material zum Vortrag — die Gewerkschaftsseite, um ihre Forderung zu stützen, und die Arbeitgeberseite, um ihre ablehnende Haltung zu demonstrieren. Da die Arbeitgeberseite wegen des Ausmaßes der Lohnforderung nicht in der Lage war, ein Gegenangebot zu unterbreiten, mußten die Verhandlungen ergebnislos abgebrochen werden. Der Gewerkschaftsseite blieb nichts anderes übrig, als das Zentrale Schiedsgericht anzurufen, und dieses trat dann am 20. 6. 1956 in Frankfurt/Main zusammen¹³⁸. Beide Seiten beharrten weiter unnachgiebig auf ihrem Standpunkt, bis die Arbeitgebervertreter folgenden Kompromißvorschlag bekanntgaben: Erhöhung der Tariflöhne allgemein um 3,5 %; Reduzierung der Arbeitszeit, und zwar stufenweise bis April 1957, auf 45 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich. Während bisher die Erörterung einer Arbeitszeitverkürzung im Rahmen lohntariflicher Diskussionen arbeitgeberseitig grundsätzlich abgelehnt wurde, brachten diesmal die Vertreter der AGV die Frage selbst zur Sprache. Trotzdem konnte keine Einigung durch freie Vereinbarung erzielt werden. Die Fällung eines Schiedsspruches erfolgte jedoch ebensowenig. Die Verhandlungen des Zentralen Schiedsgerichtes wurden vielmehr vertagt, um am

136] Vgl. Druck und Papier. a. a. O. 8. Jahrgang. Nr. 6 / 15. 3. 1956.

137] Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 6. 6. 1956 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 5 / 12. 6. 1956,
2. Druck und Papier. a. a. O. 8. Jahrgang. Nr. 12 / 15. 6. 1956.

138] Verlauf und Ergebnis der Verhandlungen des Zentralen Schiedsgerichtes vom 20. 6. 1956 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 6 / 26. 6. 1956,
2. Druck und Papier. a. a. O. 8. Jahrgang. Nr. 13 / 1. 7. 1956.

9. und 10. 7. 1956 in Frankfurt/Main fortgesetzt und abgeschlossen zu werden¹³⁹. Zwischenzeitlich hatte die IGDuP bereits bekundet, daß sie die Mitbehandlung der Arbeitszeitfrage im schiedsgerichtlichen Verfahren akzeptiere und außerdem ihre Lohnforderung auf 11,1 % ermäßige. Daran hielten die Gewerkschaftsvertreter lange hartnäckig fest. Andererseits unterbreiteten die Arbeitgebervertreter vorerst kein günstigeres Gegenangebot. Die Beratungen mußten laufend unterbrochen werden, und der unparteiische Vorsitzende führte abwechselnde Besprechungen mit der einen und der anderen Seite. Seinen unermüdlichen Bemühungen war es zu verdanken, daß schließlich eine Einigungsformel gefunden werden konnte, eine schiedsgerichtliche Entscheidung also nicht getroffen werden mußte. Und das neue Lohnabkommen wurde mit nachstehendem Inhalt unterzeichnet:

1. Der Facharbeiterecklohn wird mit Wirkung ab 14. 7. 1956 um 5,55 % erhöht und auf DM 95,— pro Woche festgesetzt. Die Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge erhöht sich mit Wirkung ab 1. 7. 1956 um einen zwischen DM 3,— und DM 6,— pro Monat schwankenden Betrag für das erste bis dritte Lehrjahr.
2. In Abänderung der Ortsklassenregelung des Lohnabkommens vom 30. 6. 1955 wird mit Wirkung ab 1. 1. 1957 die Ortsklasse II auf 98 % und die Ortsklasse III auf 93 % festgesetzt, was einer Anhebung um jeweils 1 % entspricht.
3. Eine Anrechnung einzelvertraglich vereinbarter Leistungszulagen auf die Lohnerhöhung darf nicht stattfinden.
4. Von einer vorzeitigen Kündigung des Lohntarifes kann entsprechend der im Lohnabkommen vom 15. 12. 1952 festgelegten »Notstandsklausel« Gebrauch gemacht werden.
5. Die wöchentliche Arbeitszeit wird mit Wirkung ab 1. 10. 1956 auf 45 Stunden bei vollem Lohnausgleich verkürzt. Überstundenaufschläge für die 46. bis 48. Wochenarbeitsstunde brauchen aber erst mit Wirkung ab 1. 10. 1957 gewährt zu werden.

Ergänzend wurde in einer gemeinsamen Protokollnotiz festgestellt, daß die Regelung der Hilfsarbeiterlöhne weitergilt, da die Verhand-

139) Verlauf und Ergebnis der Verhandlungen des Zentralen Schiedsgerichtes vom 9. und 10. 7. 1956 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 7 / 13. 7. 1956;
2. Druck und Papier. a. a. O. 8. Jahrgang. Nr. 15 / 1. 8. 1956.

lungen über die strukturelle Neugestaltung der Hilfsarbeiterlohntabelle noch nicht beendet werden konnten.

Mit der Unterzeichnung des Lohnabkommens vom 10. 7. 1956 kam erstmals seit Dezember 1952 wieder ein Tarifabschluß zustande, welchem die Kündigung des bisherigen Lohntarifes vorausgegangen war. Erstmals seitdem mußte auch wieder das Zentrale Schiedsgericht eingeschaltet werden. Die Lohnfrage drohte sogar zu einem erneuten Arbeitskonflikt auszuwachsen. In Mitgliederversammlungen der IGDuP war nämlich nach dem Scheitern der ersten Verhandlungen unmißverständlich zum Ausdruck gekommen, daß die Gewerkschaftsseite zum Äußersten bereit sei, falls die Arbeitgeberseite kein annehmbares Gegenangebot vorzulegen hätte; und durch Verteilung von Flugblättern in den Betrieben des graphischen Gewerbes sollten die einzelnen Arbeitnehmer, auch die nichtorganisierten, von der vollen Berechtigung der gewerkschaftlichen Forderung überzeugt werden. In gewissem Maße versprach sich wohl die IGDuP von diesen Aktionen eine Einschüchterung der AGV. Immerhin kam es zu keinem Konflikt; nicht einmal die Fällung eines Schiedsspruches war notwendig. An der Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens dürfte somit der IGDuP wie der AGV unbedingt gelegen haben. Natürlicherweise konnte dies nur durch beiderseitiges Entgegenkommen erkaufte werden. Trotzdem brachte das neue Lohnabkommen, wie die IGDuP freimütig zugab, der Arbeitnehmerschaft einen Erfolg. Zwar wurde das geforderte Ausmaß der Lohnerhöhung mit 5,55 % lediglich zu einem Drittel und nicht in der sonst üblichen Weise zu rund der Hälfte verwirklicht, doch bedeutete die Verringerung der Ortsklassendifferenzen um 1 % zusätzlich eine partielle Lohnerhöhung und gleichzeitig einen weiteren Schritt zur gewerkschaftsseitig angestrebten Beseitigung des gesamten Ortsklassensystems. Vor allem aber wurde eine nicht unwesentliche Reduzierung der Arbeitszeit erreicht, welche sich unter Berücksichtigung des vollen Lohnausgleiches ebenfalls lohntariflich bemerkbar machte; der Lohnausgleich ergab zweifellos keinen höheren Wochenlohn, jedoch eine Anhebung des Stundenlohnes um 6,6 %, was eine entsprechend günstigere Berechnung der Aufschläge zur Folge hatte.

Wie der Gepflogenheit gemäß das Lohnabkommen vom 10. 7. 1956 mit einer unkündbaren Laufdauer von einem Jahr abgeschlossen worden war, so wurde es mit der gleichen Gewohnheit zum frühest mög-

lichen Termin Ende Juni 1957 gekündigt. Aus dem Kündigungsschreiben der IGDuP ergab sich die Forderung nach Erhöhung der Tariflöhne um 10,5 % bis 14,1 % bei einer Anhebung des Facharbeiterecklohnes um DM 10,— pro Woche, nach Fortfall der Ortsklasse II und Festsetzung der Ortsklasse III als Ortsklasse II auf 95 % statt bisher 93 % sowie nach Neuregelung der Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge durch Koppelung mit dem Facharbeiterecklohn. In Anbetracht der günstigen Produktivitätsentwicklung seit dem letzten Tarifabschluß unter Einbeziehung der Arbeitszeitverkürzung erwarte die Arbeitnehmerschaft »einen berechtigten Anteil in Form eines höheren Tariflohnes«; und außerdem sei die Notwendigkeit einer Lohnerhöhung gerechtfertigt, »um dem weiteren Absinken der Kaufkraft entgegenzuwirken«; hierauf wurde als Begründung für die gewerkschaftlichen Forderungen hingewiesen ¹⁴⁰.

Nachdem die neuerdings erforderlichen Lohntarifverhandlungen am 14. 6. 1957 in Frankfurt/Main mit einer ausführlichen Darstellung der Standpunkte beider Tarifpartner eingeleitet worden waren, wurden sie am 25. 6. 1957 ebendort fortgesetzt ¹⁴¹. Hatten schon die ersten Verhandlungen keinerlei Annäherung der Auffassungen ergeben, so gelang dies auch während der zweiten Verhandlungen nicht, obwohl sich der unparteiische Vorsitzende des Zentralen Schiedsgerichtes vermittelnd einschaltete. Die Gewerkschaftsvertreter beharrten mit Nachdruck vor allem auf der Forderung nach Änderung der Ortsklassenregelung und ließen erkennen, daß Zugeständnisse auf diesem Gebiet die wesentlichste Voraussetzung für eine Einigung über die Lohntarifrevision bedeuten würden. Demgegenüber machten die Arbeitgebervertreter lediglich das Angebot auf Anhebung des Facharbeiterecklohnes um DM 2,25 pro Woche; gemäß der gewerkschaftsseitigen Auffassung könnte aber über einen solchen Vorschlag gar nicht diskutiert werden, da es sich um einen »lächerlichen Betrag« handle. Bedingt durch das Scheitern der Verhandlungen war üblicherweise nur noch das von der IGDuP angerufene Zentrale Schiedsgericht in der Lage, eine Entscheidung herbeizuführen. Es befaßte sich mit der strittigen

140) Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 9 / 21. 5. 1957.

141) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 14. 6. 1957 und vom 25. 6. 1957 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 11 / 27. 6. 1957;
2. Druck und Papier. a. a. O. 9. Jahrgang. Nr. 13 / 1. 7. 1957.

Lohnfrage am 16. und 17. 7. 1957 in Frankfurt/Main¹⁴². Beide Parteien überboten sich wieder in der Zähigkeit, ihren Standpunkt durchzusetzen, während der unparteiische Vorsitzende ebenso unermüdlich nach einer Einigungsformel auf dem Wege freier Vereinbarung suchte. Die Arbeitgebervertreter erweiterten betreffend die Anhebung des Facharbeiterecklohnesh ihr Angebot auf DM 5,— pro Woche, welchem die Gewerkschaftsvertreter die Forderung nach DM 6,— als »letztes Wort« entgegensetzten. Also mußte doch ein Schiedsspruch erfolgen. Er wurde gefällt mit den Stimmen der Arbeitgebervertreter einschließlich des unparteiischen Vorsitzenden und sah eine Lohnerhöhung im Sinne des letzten Arbeitgeberangebotes vor. Die IGDuP lehnte den Schiedsspruch sofort nach seiner Verkündung ab. Die AGV dagegen akzeptierte ihn und beantragte seine Verbindlicherklärung bei der zweiten Schlichtungsinstanz, dem Obersten Schlichtungsamt. Dessen Einschaltung gemäß §§ 21–24 der »Schieds- und Schlichtungsordnung« kommt nämlich in Betracht, falls ein Schiedsspruch nicht einstimmig gefällt wird¹⁴³. Die Sitzung des Obersten Schlichtungsamtes fand dann am 25. 7. 1957 in Frankfurt/Main statt¹⁴⁴. Da die Verbindlicherklärung eines Schiedsspruches eine qualifizierte Mehrheit erfordert, hierfür also die Zustimmung einer Seite allein nicht mehr genügt, mußten sich die Bemühungen primär auf eine Verständigung der Parteien konzentrieren. So begann die Sitzung durch Fortsetzung der anfänglich gemeinsamen Verhandlungen. Lange blieb es allerdings ungewiß, ob eine endgültige Einigung überhaupt noch zu erreichen war. Abermals verteidigten zunächst beide Parteien ihren Standpunkt mit äußerster Hartnäckigkeit. Erst allmählich zeichnete sich eine Annäherung ab, und die restliche Übereinkunft führte der unparteiische Vor-

142) Verlauf und Ergebnis der Verhandlungen des Zentralen Schiedsgerichtes vom 16. und 17. 7. 1957 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 13 / 17. 7. 1957;
2. Druck und Papier. a. a. O. 9. Jahrgang. Nr. 15 / 1. 8. 1957.

143) § 23 Ziff. 1 der »Schieds- und Schlichtungsordnung« des Manteltarifes vom 15. 7. 1955: »Jede Tarifvertragspartei kann innerhalb einer Woche vom Ablauf der Erklärungsfrist über die Annahme des Schiedsspruches beim Vorsitzenden des Obersten Schlichtungsamtes die Verbindlicherklärung des Schiedsspruches beantragen, der nicht die Wirkung eines Tarifvertrages hat (§ 20 Ziffer 3).«

144) Verlauf und Ergebnis der Verhandlungen des Obersten Schlichtungsamtes vom 25. 7. 1957 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Graphische Woche. a. a. O. 7. Jahrgang. Nr. 22 / 10. 8. 1957;
2. Druck und Papier. a. a. O. 9. Jahrgang. Nr. 15 / 1. 8. 1957.

sitzende herbei. Es wurde, ausgehend vom ursprünglich gefällten Schiedsspruch, ein neues Lohnabkommen mit rückwirkender Gültigkeit ab 1. 7. 1957 und mit nachstehendem Inhalt abgeschlossen:

1. Der Facharbeiterecklohn wird um 6,2 % erhöht und auf DM 100,89 pro Woche festgesetzt. Die Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge errechnet sich entsprechend der Erhöhung des Facharbeiterecklohnes, ähnlich wie bisher bereits alle übrigen Löhne. Die Altersklasse »nach Vollendung des 21. Lebensjahres« kommt in Wegfall.
2. In Abänderung der Ortsklassenregelung des Lohnabkommens vom 10. 7. 1956 wird die Ortsklasse III auf 94 % festgesetzt, was einer Anhebung um 1 % entspricht. In Abänderung der Ortsklassenregelung des Lohnabkommens vom 30. 9. 1949 gilt die Ortsklasse I bereits bei einer Einwohnerzahl über 80 000, statt bisher über 250 000, als erreicht.
3. Eine Anrechnung einzelvertraglich vereinbarter Leistungszulagen auf die Lohnerhöhung darf nicht stattfinden.
4. Von einer vorzeitigen Kündigung des Lohntarifes kann entsprechend der im Lohnabkommen vom 15. 12. 1952 festgelegten »Notstandsklausel« Gebrauch gemacht werden.

Das Lohnabkommen vom 25. 7. 1957 dürfte ein unentschiedenes Ergebnis gebracht haben, war doch einmal mehr die Einigung zwischen AGV und IGDuP etwa auf halbem Wege erfolgt. Zwar sahen sich beide Organisationen, wie aus nachbetrachtenden Verlautbarungen klar hervorging, intern starker Kritik extremer Mitgliederkreise ausgesetzt, welche aus wirtschaftspolitischen oder — bzw. und — machtpolitischen Gründen glaubten, das Ergebnis ablehnen zu müssen. Der Weg bis zur Unterzeichnung zeigte jedoch allzu deutlich, wie groß schon wieder die Gefahr eines Arbeitskonfliktes gewesen war; sie war niemals zuvor seit dem Lohnstreik vom Dezember 1952 so drohend gewesen. Daß der Arbeitsfrieden trotzdem erhalten blieb, kann letzten Endes als dasjenige Ergebnis gewertet werden, welches die Kritik am Tarifinhalt, mag sie Berechtigung gehabt haben oder nicht, überwog. Nicht zuletzt dürfte das tarifliche Schlichtungswesen, erstmals mit allen Möglichkeiten ausgeschöpft, seinen realen Wert bestätigt haben; es bewährte sich insofern, als es die Parteien vor übereilten Entschlüssen bewahrte und zurück an den Verhandlungstisch zwang.

Durch eine Zusatzvereinbarung betreffend die strukturelle Neugestaltung der Hilfsarbeiterlohntabelle erfuhr das Lohnabkommen vom 25. 7. 1957 noch während seiner unkündbaren Laufdauer eine umfassende Änderung. Mit der neuen Regelung sollte dem Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau, durch Urteile des Bundesarbeitsgerichtes vom 15. 1. 1955, vom 2. 3. 1955 und vom 6. 4. 1955 in Anlehnung an Art. 3 Abs. 2 und 3 GG begründet¹⁴⁵, entsprochen werden. Erschwerend war von vornherein, daß eine Lohngruppierung nach groben Tätigkeitsmerkmalen allein nicht genügte, um den Betrieben Anhaltspunkte für die zahlreichen, im graphischen Gewerbe möglichen Hilfsarbeiten zu geben. Die Verhandlungen wurden bekanntlich am 2. 12. 1955 in Frankfurt/Main aufgenommen, nachdem ab August 1955 der auf frühere Unterlagen gestützte Gewerkschaftsentwurf und ab November 1955 der demgegenüber erstellte Arbeitgeberentwurf vorlag¹⁴⁶. Bei deren Erörterung stellte sich zunehmend deutlicher heraus, daß sie sehr stark voneinander abwichen, waren sie doch auf verschiedenen Voraussetzungen aufgebaut. Während die IGDuP bei der Gruppierung von der Bewertung der Arbeit ausging, nahm die AGV sie entsprechend der Schwere der Arbeit vor. Nach ausgiebiger Diskussion des gesamten Fragenkomplexes wurde Übereinstimmung erzielt, daß auf ersterem, ein größeres Maß an Objektivität gewährleistenden Wege eine Lösung angestrebt, d. h. die Katalogisierung vorgenommen werden sollte. Es erhielt daraufhin eine »Expertenkommission« den Auftrag, einen gemeinsamen Vorschlag auszuarbeiten. Als Verhandlungsergebnis materieller Natur war somit nur die ab 1. 1. 1956 wirksame Anhebung des Hilfsarbeiterecklohnes auf 85 0/0 des Facharbeiterecklohnes zu verzeichnen. Die »Expertenkommission« befaßte sich in zwei Verhandlungen, am 31. 1. 1956 in Frankfurt/Main und am 12. 3. 1956 ebendort, mit der ihr übertragenen Aufgabe¹⁴⁷. Konnte bei der ersten Zusammenkunft immerhin eine

145) Vgl. Hueck, Alfred / Nipperdey, Hans-Carl / Dietz, Rolf: Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts. AP zu Art. 3 GG. München / Berlin o. J.

146) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 2. 12. 1955 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates der AGV. Nr. 307 / 2904 vom 6. 12. 1955;
2. Druck und Papier. a. a. O. 7. Jahrgang. Nr. 24 / 15. 12. 1955.

147) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 31. 1. 1956 und vom 12. 3. 1956 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Graphische Woche. a. a. O. 6. Jahrgang. Nr. 10 / 10. 4. 1956;
2. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 1 / 19. 3. 1956.

Annäherung in der Abstimmung der vorgelegten Entwürfe erreicht werden, so kam bei der zweiten Zusammenkunft eine weitgehende Einigung über den zu unterbreitenden Vorschlag zustande. Demgemäß sollten an Stelle der alten Einteilung (Fachhilfsarbeiter, sonstige Hilfsarbeiter, Fachhilfsarbeiterinnen, sonstige Hilfsarbeiterinnen) fünf nach groben Tätigkeitsmerkmalen gegliederte Lohngruppen mit Eingruppierungsbeispielen im Rahmen eines ausführlichen »Tätigkeitskataloges« geschaffen werden; innerhalb der einzelnen Gruppen sollte es bei der bisherigen Altersklassenstaffelung bleiben. Die Fixierung einer »Anrechnungsklausel« ließ sich allerdings wegen der gewerkschaftsseitigen Widerstände in dieser Frage nicht erledigen. Nunmehr wurde der gemeinsame Vorschlag den zuständigen Gremien der AGV und der IGDuP zur Stellungnahme einschließlich Behandlung der Restproblematik zugeleitet. Während die AGV ihre Zustimmung gab, erklärte die IGDuP im Mai 1956 gelegentlich der Kündigung des Lohnabkommens vom 30. 6. 1955, daß er ihrerseits keine Anerkennung finden könne; mit dem Hinweis, daß die Wertigkeit der Frauenarbeit entsprechend den ergangenen Urteilen des Bundesarbeitsgerichtes noch nicht befriedigend gesichert sei, wurde vor allem die Beseitigung des »Tätigkeitskataloges« und der Altersklassenstaffelung, die Verringerung der Prozentabstufung für die untergeordneten Lohngruppen sowie die Aufnahme einer »Besitzstandsklausel« unter gleichzeitiger Ablehnung der »Anrechnungsklausel« gefordert¹⁴⁸. Konkrete Vorschläge der IGDuP für die Revision des bereits erarbeiteten Verhandlungsergebnisses, worauf die AGV bestand, um in weitere Verhandlungen überhaupt einzutreten, lagen dann erst im Januar 1957 vor. Zu einem Wiederzusammentritt der »Expertenkommission« kam es aber trotzdem noch nicht. Inzwischen waren nämlich vor dem Bundesarbeitsgericht eine Reihe neuer Verfahren betreffend die Lohnungleichheit von Mann und Frau, darunter zwei besonders relevante aus dem Bereich der privaten Wirtschaft, anhängig geworden; diese Streitfälle wurden am 23. 3. 1957 entschieden, doch ließ die schriftliche Urteilsbegründung bis August 1957 auf sich warten¹⁴⁹. Nach der arbeitgeberseitig verlangten Klärung, ob durch die jüngsten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes eine Änderung der Rechtslage gegenüber den frü-

148) Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 3 / 5. 5. 1956.

149) Vgl. Hueck, Alfred / Nipperdey, Hans-Carl / Dietz, Rolf: Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts. AP zu Art. 3 GG. a. a. O.

heren Urteilen eingetreten sei, konnten die Verhandlungen der »Expertenkommission« am 15. 10. 1957 in Frankfurt/Main fortgesetzt und am 12. 12. 1957 ebendort abgeschlossen werden¹⁵⁰. Gegenüber der gewerkschaftsseitigen Absicht, einen nahezu völlig revidierten Vorschlag durchzusetzen, gelang es der Arbeitgeberseite während der beiden letzten Zusammenkünfte, den ursprünglichen Vorschlag im wesentlichen aufrechtzuerhalten. Auch die uneingeschränkte »Anrechnungsklausel«, d. h. Berücksichtigung von übertariflicher Entlohnung bis zur Erreichung der neuen Tarifsätze, wurde von den Gewerkschaftsvertretern zugestanden. Dafür konzedierte die Arbeitgebervertreter eine günstigere Prozentabstufung für die der höchsten Lohngruppe 5 untergeordneten Gruppen: Lohngruppe 1 mit 58 %, Lohngruppe 2 mit 67 %, Lohngruppe 3 mit 72,5 % sowie Lohngruppe 4 mit 82 % des Facharbeiterecklohnnes. Das endgültige Verhandlungsergebnis wurde schließlich vertraglich formuliert, und am 13. 1. 1958 erfolgte seine Unterzeichnung als Zusatzvereinbarung zum Lohnabkommen vom 25. 7. 1957. Sie brachte mit Wirkung ab 1. 3. 1958, also nach mehr als zweijähriger Verzögerung, die von der Arbeitnehmerschaft längst erstrebte strukturelle Neugestaltung der Hilfsarbeiterlohntabelle; materiell brachte sie gleichzeitig eine Erhöhung der Hilfsarbeiterlöhne innerhalb der untergeordneten Lohngruppen, welche bis zu 10,9 % betrug.

Die Zusatzvereinbarung zum Lohnabkommen vom 25. 7. 1957 war erst zwei Monate in Kraft, als von der IGDuP das gesamte Abkommen frühest möglich auf Ende Juni 1958 gekündigt wurde. Das Kündigungsschreiben enthielt, wie gewöhnlich, bereits die Forderung für den tariflichen Neuabschluß; sie lautete präzise auf eine allgemeine Lohnerhöhung um 10 %, d. h. auf eine Anhebung des Facharbeiterecklohnnes um DM 0,224 pro Stunde, sowie unbestimmt auf eine weitere Verbesserung der Ortsklassenregelung, aber die Begründung fehlte noch¹⁵¹. Das Ausmaß der neuesten Lohnforderung der IGDuP erreichte zwar nicht dasjenige für die Revision der beiden letzten Lohnsätze, doch konnte trotzdem wieder mit einer strikt ablehnenden Hal-

150) Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 15. 10. 1957 und vom 12. 12. 1957 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 19 / 14. 12. 1957 und Nr. 2 / 28. 1. 1958;
2. Druck und Papier. a. a. O. 10. Jahrgang. Nr. 1 / 1. 1. 1958 und Nr. 3 / 1. 2. 1958.

151) Vgl. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 7 / 14. 5. 1958.

tung der AGV gerechnet werden. In den vergangenen Jahren waren bekanntlich nicht allein »planmäßige« Erhöhungen der Tariflöhne erfolgt; es sei nur an die Auswirkungen durch die Reduzierung der Arbeitszeit auf 45 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich sowie durch die Änderung des Hilfsarbeiterlohnsystems erinnert. Die Vermutung erheblicher Schwierigkeiten bei den bevorstehenden Lohn-tarifverhandlungen bestätigte sich auch bald, nachdem sie am 4. 6. 1958 in Wiesbaden aufgenommen worden waren¹⁵². Zunächst gaben die Gewerkschaftsvertreter die Begründung für ihre Forderung; sie argumentierten mit einer deutlich spürbaren Steigerung des allgemeinen Preisniveaus seit dem letztjährigen Tarifabschluß sowie mit einer beträchtlichen Verbesserung der Produktivitätsverhältnisse im graphischen Gewerbe seit 1950 — eine Begründung, welche damit ihre Neuaufgabe erlebte. Gestützt auf umfangreiches statistisches Material versuchten die Arbeitgebervertreter in gleicher Neuaufgabe den Gegenbeweis zu führen, daß dem graphischen Gewerbe gegenwärtig keine weitere Lohnerhöhung zugemutet werden dürfe; einerseits sei die Lohnforderung in Anbetracht der Produktivitätsentwicklung der jüngsten Zeit, gemessen an einer rückläufigen Umsatzentwicklung, nicht gerechtfertigt und vertretbar; andererseits werde der unbestreitbar anhaltende Preisauftrieb — Anstieg des amtlichen Lebenshaltungskostenindex (Originalbasis 1950 = 100, umbasiert auf 1938 = 100) von 178 Indexpunkten im Mai 1957 bzw. 181 Indexpunkten im Juli 1957 auf 186 Indexpunkte im Mai 1958¹⁵³ — von der Lohnforderung erheblich überschritten und sei durch die bisherigen Erhöhungen der Tariflöhne wie durch die Zunahme des Umfanges der Effektivlöhne im voraus abgegolten. Arbeitgeberseitig wurde jegliches Gegenangebot unterlassen und statt dessen die vorläufige Verlängerung des laufenden Lohntarifes verlangt. Auch die Tatsache, daß seit Jahresbeginn die Industrie von einer neuen »Lohnwelle« erfaßt wurde, schien die Arbeitgeberseite nicht zu beeindrucken, während sich wohl die Gewerkschaftsseite in ihrer Position wesentlich gestärkt sah. Naturgemäß mußten daher die Verhandlungen scheitern. Die IGDuP rief nunmehr

152] Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 4. 6. 1958 in Wiesbaden sind folgenden Quellen entnommen:

1. Sozialpolitische Informationen der AGV. Nr. 8 / 6. 6. 1958;
2. Druck und Papier. a. a. O. 10. Jahrgang. Nr. 12 / 15. 6. 1958.

153] Vgl. Statistische Berichte. a. a. O. Arb.-Nr. VI/3.

das Zentrale Schiedsgericht zur Entscheidung an. Dessen Zusammentritt erfolgte am 16. 6. 1958 in Frankfurt/Main¹⁵⁴. Zwar konnte dank den Bemühungen des unparteiischen Vorsitzenden eine geringe Annäherung der Standpunkte erzielt werden, doch genügte sie bei weitem nicht, um eine freie Vereinbarung herbeizuführen. Die Parteien waren sich nicht einmal über die Berechnungsgrundlage für die Preisentwicklung einig; die IGDuP ging von Mai 1958 mit dem höheren Anstiegssatz von 4,4 0/0, die AGV von Juli 1958 mit dem niedrigeren Anstiegssatz von 2,8 0/0 aus. Und wie die Gewerkschaftsvertreter bei den gescheiterten Verhandlungen die Richtigkeit des statistischen Materials der AGV anzweifelten, so taten dies umgekehrt die Arbeitgebervertreter bei der Sitzung des Zentralen Schiedsgerichtes gegenüber der IGDuP. Die immerhin erzielte Annäherung bot wenigstens die Möglichkeit, einen Mehrheitsschiedsspruch zu fällen. Dieser lautete im wesentlichen auf eine allgemeine Lohnerhöhung um 5 0/0, d. h. auf eine Anhebung des Facharbeiterecklohnies um DM 0,11 pro Stunde. Die AGV stimmte »trotz schwerster Bedenken« zu. Die IGDuP dagegen glaubte, ablehnen zu müssen; der Schiedsspruch wurde allerdings noch den Gewerkschaftsmitgliedern zur Urabstimmung vorgelegt mit der Fragestellung, ob sie dem Beschluß des Zentralvorstandes folgen wollten oder nicht. Nicht ganz zu Unrecht bezeichnete die AGV eine derartige Maßnahme als »Suggestivfrage«. Das Abstimmungsergebnis ergab auch wirklich die Bestätigung der Ablehnung des Schiedsspruches durch rund 80 0/0 der abstimmenden Gewerkschaftsmitglieder. Mit dieser Situation als Kulisse fand am 9. 7. 1958 in Köln/Rhein die Sitzung des Obersten Schlichtungsamtes statt, da die AGV gleichzeitig mit der Annahme des Schiedsspruches seine Verbindlicherklärung bei der zweiten Schlichtungsinstanz beantragt hatte¹⁵⁵. Angesichts des Resultates der Urabstimmung stand jedoch von vornherein fest, daß dem arbeitgeberseitigen Antrag nicht die geringsten Aussichten eingeräumt werden konnten. Eine andere

154] Verlauf und Ergebnis der Verhandlungen des Zentralen Schiedsgerichtes vom 16. 6. 1958 in Frankfurt/Main sind folgenden Quellen entnommen:

1. Graphische Woche. a. a. O. 8. Jahrgang. Nr. 18 / 30. 6. 1958 und Nr. 20 / 20. 7. 1958;
2. Druck und Papier. a. a. O. 10. Jahrgang. Sondernummer v. 19. 6. 1958 und Nr. 13 / 1. 7. 1958.

155] Verlauf und Ergebnis der Verhandlungen des Obersten Schlichtungsamtes vom 9. 7. 1958 in Köln/Rhein sind folgenden Quellen entnommen:

1. Graphische Woche. a. a. O. 8. Jahrgang. Nr. 20 / 20. 7. 1958;
2. Druck und Papier. a. a. O. 10. Jahrgang. Nr. 14 / 15. 7. 1958.

Verständigungslösung mußte infolgedessen, auf dem ursprünglich gefällten Schiedsspruch basierend, gefunden werden, weil sonst das tarifliche Schlichtungsverfahren gescheitert und die »tarifliche Friedenspflicht« aufgehoben gewesen wäre. Noch einmal gab es ein hartnäckiges »Tauziehen« um das Ausmaß der Lohnerhöhung; nachdem die Arbeitgebervertreter ihre Bereitschaft zur Anhebung des Facharbeiterecklohnes um DM 0,14 pro Stunde bekundet hatten, verlangten die Gewerkschaftsvertreter weitergehendere Zugeständnisse; der unparteiische Vorsitzende machte daraufhin einen endgültigen Einigungsvorschlag mit DM 0,15 und erhielt, sozusagen »in letzter Stunde«, die beiderseitige Zustimmung. Das neue Lohnabkommen trat mit rückwirkender Gültigkeit ab 1. 7. 1958, unkündbar bis Ende Juni 1959, und mit nachstehenden Bestimmungen in Kraft:

1. Der Facharbeiterecklohn wird um 6,4 % erhöht und auf DM 107,40 pro Woche festgesetzt. Alle übrigen Löhne errechnen sich wie bisher; dasselbe betrifft die Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge.
2. In Abänderung der Ortsklassenregelung des Lohnabkommens vom 25. 7. 1957 wird die Ortsklasse III auf 95 % festgesetzt, was einer Anhebung um 1 % entspricht.
3. Eine Anrechnung einzelvertraglich vereinbarter Leistungszulagen auf die Lohnerhöhung darf nicht stattfinden.
4. Von einer vorzeitigen Kündigung des Lohntarifes kann entsprechend der im Lohnabkommen vom 15. 12. 1952 festgelegten »Notstandsklausel« Gebrauch gemacht werden.

Durch das Lohnabkommen vom 9. 7. 1958 wurde die Forderung der IGDuP nach Erhöhung der Tariflöhne in einem Ausmaße von 6,4 % zu fast zwei Dritteln verwirklicht; hinzu kam eine weitere Verbesserung der Ortsklassenregelung. Im Jahre 1956 konnte demgegenüber die gewerkschaftliche Lohnforderung nur zu einem Drittel und im Jahre 1957 erst zu etwa der Hälfte durchgesetzt werden. Aus den Auseinandersetzungen um die Erneuerung des Lohntarifes ging also die IGDuP mit von Jahr zu Jahr steigendem Erfolg hervor. Es ist durchaus verständlich, daß die Arbeitnehmer an den Früchten der westdeutschen Wirtschaftsblüte der Nachkriegsjahre durch höhere Lohnsummen teilhaben wollen; sie wehren sich ebenso verständlich dagegen, daß Konjunkturdämpfungsmaßnahmen der Bundesregierung allein auf Kosten ihres Verzichtes am Wachstum des Sozialproduktes durch-

geführt werden. Andererseits dürfte es, unter bestimmten Prämissen und mit gewissen Einschränkungen natürlich, fragwürdig sein, wenn über die Steigerung des allgemeinen Preisniveaus hinaus Lohnerhöhungen erfolgen. Können sie von den Betrieben durch Produktivitätssteigerungen nicht genügend aufgefangen werden, so versuchen die Arbeitgeber eine Weiterwälzung auf die Produktpreise. Wie für alle Industrie- und Gewerbebezweige gilt diese Feststellung ebenfalls für das graphische Gewerbe. Und so glaubten wohl beiderseits die Tarifpartner, ein »berechtigtes Interesse« wahren zu müssen, indem seit 1956 die IGdUP mit zunehmender Hartnäckigkeit auf der Verwirklichung ihrer Lohnforderungen bestand und die AGV mit zunehmendem Widerstand darauf reagierte. In entsprechendem Maße wuchsen damit die Schwierigkeiten, den Tarifaßschluß ohne Störung des Arbeitsfriedens zu erreichen; das »Feilschen« nahm immer unrühmlichere Formen an. Drohte bereits im Jahre 1957 die Gefahr eines Arbeitskonfliktes ähnlich dem Lohnstreik vom Dezember 1952, so war diese Gefahr im Jahre 1958 eher noch ernster geworden. Gleichzeitig wurde das tarifliche Schlichtungswesen einer noch größeren Belastungsprobe ausgesetzt. Trotz der erneuten Bestätigung seines Wertes stellten sich allerdings auch gewisse Schwächen heraus, welche nicht übersehen werden dürfen. Zweimal hintereinander hatten bekanntlich die Tarifpartner sämtliche Schlichtungsinstanzen in Anspruch genommen, um schließlich am Rande des Arbeitskampfes doch noch zu einer freien Verständigung zu gelangen. Wenn aber die »Schieds- und Schlichtungsordnung« erwarten läßt, daß die Parteien mindestens zuletzt wieder an den Verhandlungstisch zurückkehren, so erhebt sich die Frage, ob nicht andere Wege des Zustandekommens der Tarife gefunden werden müssen, um die Bedeutung des tariflichen Schlichtungswesens zu erhalten bzw. zu stärken und die latente Gefahr von Arbeitskonflikten zu bannen. Die zuständigen Gremien der Tarifpartner für das graphische Gewerbe ebenso wie die Spitzenorganisationen der Sozialpartner für die gesamte Wirtschaft sollten sich hierüber nicht nur getrennt Gedanken machen in Publikationen, sondern ihren Überlegungen auch gemeinsam die Tat folgen lassen!

Inhalt der Tarife für das Buchdruckgewerbe der Bundesrepublik Deutschland

A. Das Tarifwesen in sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Sicht

1. Überblick

Es war tarifhistorisch ein langer Weg, welchen das deutsche Buchdruckgewerbe zurückgelegt hatte, bis die an der Jahreswende 1958/59 gültige Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse erreicht wurde — ein Weg, der sich seit dem frühesten Versuch zur Schaffung eines zentralen Tarifes auf einen Zeitraum von über hundert Jahren erstreckte. In chronologischer Ordnung sollte dieser Weg mit seinen einzelnen Stationen aufgezeigt werden. Der Aufgabenstellung entsprechend mußten die Untersuchungen hauptsächlich dem Zustandekommen der Tarife nach dem Ende des zweiten Weltkrieges gewidmet sein. Hinsichtlich der Entwicklung des Tarifwesens von den Anfängen bis zum Zusammenbruch des nationalsozialistischen Regimes genügte dagegen ein kurzer Überblick; ihn zu geben, obwohl nicht zu den eigentlichen Untersuchungen gehörend, war deswegen unumgänglich notwendig, weil seit dem ersten »Deutschen Buchdrucker-Tarif« bekanntlich jeder tariflichen Regelung die vorausgegangene als Grundlage diente, die nach dem zweiten Weltkrieg zustandegekommenen Tarife daher ebenfalls eine Fortsetzung der bisherigen jahrzehntelangen Entwicklung bilden.

Mit der Darstellung des Zustandekommens der einzelnen Mantel- und Lohntarife war gleichzeitig auch eine Darstellung ihres maßgeblichsten Inhaltes und andeutungsweise ihrer Auswirkungen verbunden. Eine derartige Aufgabenverknüpfung bedeutete zwar einen Vorgriff

auf die weiteren Ausführungen, ließ sich jedoch nicht vermeiden, weil eine konsequente Trennung zwischen Zustandekommen und Inhalt tariflicher Regelungen kaum durchzuführen ist, ohne daß das Problemverständnis beeinträchtigt wird.

Die Darstellung des Tarifinhaltes, soweit dies bereits geschehen ist, kann selbstverständlich keineswegs den Anspruch auf Vollständigkeit und Ausführlichkeit erheben. Deshalb mag eine systematische Betrachtung mit dem Manteltarif vom 15. 7. 1955 sowie dem Lohn tariff vom 9. 7. 1958 als jeweilige Untersuchungsgrundlage das bisher gewonnene Bild abrunden. Erst dann kann der Zweck, eine umfassende Kenntnis vom Tarifwesen des Buchdruckgewerbes zu vermitteln, als erfüllt angesehen werden. Die Betrachtung der einzelnen Tarifbestimmungen hat wiederum weitestgehend unter sozialpolitischen Gesichtspunkten zu erfolgen. Aus diesem Grunde erscheint es, um die Grenze gegenüber der juristischen Betrachtungsweise sichtbar zu machen, angebracht, zunächst einmal den institutionellen Charakter der Tarife einerseits aus sozialpolitischer und andererseits aus arbeitsrechtlicher Sicht zu beleuchten. Arbeitsrecht wäre dabei als Sozialpolitik des Gesetzgebers zu verstehen, im Gegensatz zur Sozialpolitik nichtstaatlicher Organisationen.

II. Tarife als sozialpolitische Institutionen

Das Vordringen der Sozialpolitik in immer weitere Bereiche des öffentlichen Lebens seit Beginn der Industrialisierung brachte es mit sich, daß das Tarifwesen zu einem unentbehrlichen Bestandteil der modernen Rechts- und Wirtschaftsordnung geworden ist. Es dürfte wohl kaum einen Zweig der deutschen Wirtschaft geben, welchem es noch fremd ist. Die heutige Auffassung vom Tarif erschöpft sich zwar hauptsächlich in seiner rechtlichen Analyse, doch wurde er erst Jahrzehnte später, nachdem er bereits im Buchdruckgewerbe und anschließend auch in anderen Industrie- und Gewerbebranchen Eingang gefunden hatte, zum Gegenstand der Gesetzgebung gemacht; schon im Jahre 1906 betrug die Zahl der Tarifverträge 3 000 bis 4 000 und im Jahre 1913 dann 12 369¹⁵⁶, von denen die meisten allerdings nur lokale Bedeutung besaßen; erst im Jahre 1918 dagegen erfolgte die Schaffung

156) Vgl. Hueck, Alfred / Nipperdey, Hans-Carl: Tarifvertragsgesetz. a. a. O. S. 6–7.

des Tarifvertragsrechtes. Die tarifpolitische Entwicklung war also der tarifrechtlichen weit vorausgeeilt. Das Buchdruckgewerbe indessen kann sich rühmen, im Jahre 1874 den Anstoß zu dieser Entwicklung durch die Errichtung der »Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker« gegeben zu haben.

Es mag bedauerlich erscheinen, daß die Tarife heute fast ausschließlich als arbeitsrechtliche Institutionen aufgefaßt werden und insofern ihre formal- und materiellrechtliche Betrachtung vorherrschend geworden ist. Dabei findet doch in keinem anderen privatrechtlichen Vertrag außer dem Einzelarbeitsvertrag die Regelung zwischenmenschlicher Beziehungen einen Niederschlag von solcher Fülle und Vielseitigkeit wie im Tarifvertrag. Eine intensivere sozialpolitische und darüber hinaus sozialetische Betrachtungsweise wäre deshalb um so mehr angebracht. Das gilt in erster Linie für die am Tarifvertrag unmittelbar Beteiligten, d. h. für die unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. ihre Organisationen. Während der ersten Periode der Entwicklung des Tarifwesens war die Betrachtungsweise noch eine wesentlich andere. So wurde etwa der »Deutsche Buchdrucker-Tarif« von 1878 durch ein »Tarifmotto« weitgehend als sozialpolitisches Gebilde gekennzeichnet: »Der Tarif soll der von Principalen und Gehilfen anerkannte Ausdruck dafür sein, was für die beiderseitigen Beziehungen und Leistungen im Deutschen Reiche allgemein als gerecht und billig festzuhalten ist«¹⁵⁷. Diese klassische Formulierung ging bekanntlich in der Bestimmung des »Deutschen Buchdrucker-Tarifes« von 1911 auf, welche mit »Zweck des Tarifvertrages« überschrieben wurde, und dabei ist es sinngemäß geblieben; § 1 Ziff. 1 des Manteltarifes vom 15. 7. 1955 lautet nämlich: »Der Manteltarifvertrag hat den Zweck, einheitliches tarifliches Recht zu schaffen und zu sichern, alle das Arbeitsverhältnis betreffenden Angelegenheiten zu regeln und den Arbeitsfrieden aufrecht zu erhalten«. Ein Vergleich zwischen den beiden zitierten Formulierungen zeigt, daß sich die arbeitsrechtliche Betrachtungsweise in den Vordergrund geschoben hat. Demgegenüber finden sich noch Anklänge an die klassische Formulierung im Beispiel eines US-amerikanischen Tarifvertrages, dem für das Buchdruckgewerbe der Stadt Philadelphia abgeschlossenen Tarifabkommen

157) Krah, Willi: Der Verband der Deutschen Buchdrucker. Erster Band: 1866–1888. a. a. O. S. 45 (Anhang).

vom 26. 1. 1955; die Tarifpartner verpflichten sich darin, das beiderseitige Einvernehmen in jeder Hinsicht zu fördern, und verbürgen sich, jegliche Aktion zur Beeinträchtigung der anderen Organisation und ihrer Mitglieder zu unterlassen¹⁵⁸.

Im Rahmen der volkswirtschaftlichen Würdigung der Tarife sollen nunmehr, anlehnend an *Adolf Weber*, ihre Vorteile und Nachteile einander gegenübergestellt werden¹⁵⁹:

a) Vorteile.

1. Der Tarif bedeutet für den Arbeitnehmer die Erscheinungsform der geminderten Abhängigkeit vom Arbeitgeber und von den Zufälligkeiten der Arbeitsmarktsituation.
2. Die im Tarif verankerte Festlegung der Arbeitsbedingungen erleichtert einerseits dem Arbeitnehmer die Haushaltsführung und andererseits dem Arbeitgeber die Kostenrechnung, wodurch eine ruhige und stetige Entwicklung auf wirtschafts- und sozialpolitischem Gebiet gesichert wird.
3. Der Tarif gewährleistet das Prinzip der Vergütung gleichen Lohnes für gleiche Leistung.

b) Nachteile.

1. Durch den Tarif wird eine schematische Regelung getroffen und das Arbeitsverhältnis schablonisiert, so daß die Persönlichkeitswerte des Arbeitnehmers eine Beeinträchtigung zu erfahren drohen.
2. Der Tarif engt den Arbeitgeber mit wirtschaftlichem Unternehmungsgeist gelegentlich in seinen Dispositionen ein.

158) »Agreement for Book and Job Offices Between the Allied Printing Employers' Association and Philadelphia Typographical Union No. 2 I.T.U.« vom 26. 1. 1955; Abschnitt »Purpose and Intent« Abs. 1 Satz 1 und 2: »In concluding this Agreement it is the purpose and intent of all parties hereto to promote harmony and understanding at all levels and to establish and maintain a cooperative and productive environment in which to work. In order to avoid misunderstandings as to motives or intent, the Association pledges that it is not its purpose to undertake or support any activity which is calculated to undermine or jeopardize the Union's strength or security or the well-being of its members, and the Union likewise pledges that it will not engage in activities calculated to undermine the Association or its members.«

159) Vgl. Weber, Adolf: *Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Deutschland*. 6. Auflage. Tübingen 1954. S. 302–303.

3. Die Festsetzung der Tariflöhne als Mindestlöhne kann im Falle übertariflicher Entlohnung zu einer Gefährdung der Beschäftigungsstruktur führen.

Diese Gegenüberstellung zeigt schon bei flüchtiger Betrachtung, daß die Nachteile mehr als ausreichend durch die Vorteile aufgewogen sein dürften. Zwar sind die Nachteile keineswegs gering zu achten, sie werden sich jedoch nur dann negativ auswirken, wenn den Parteien während der Tarifverhandlungen und beim Tarifabschluß das Bewußtsein ihrer wirtschaftlichen und sozialen Verantwortung abgeht. Im übrigen könnte schon deshalb nicht auf ein selbst mit Nachteilen behaftetes Tarifwesen verzichtet werden, weil eine Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse allein auf der Grundlage von Einzelarbeitsverträgen oder aber erneut auf dem Wege staatlicher Zwangsverordnungen mit der Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland unvereinbar und insofern undenkbar wäre.

Die Beleuchtung der Tarife als sozialpolitische Institutionen müßte als unvollständig bezeichnet werden, würde nicht auch das Problem der Marktform in die Erörterung einbezogen. Es ist nämlich von allergrößtem Einfluß auf die Tarifgestaltung, in welchem Formverhältnis die Sozialpartner auf dem Arbeitsmarkt zueinander stehen, wobei die Bezeichnung »Markt« aus sozialetischen Gründen fragwürdig sein muß und daher stets nur abstrakt verstanden werden darf.

Die nationalökonomische Theorie besagt allgemein, daß auf dem Arbeitsmarkt einzelne Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammentreffen, um als Anbieter und Nachfrager den Preis für den Produktionsfaktor Arbeit, d. h. den Lohn, festzusetzen, und daß deshalb unzählige Teilmärkte eines unvollkommenen Marktes mit meist sämtlichen Präferenzen gegeben sind. In Wirklichkeit kann jedoch zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern nur ein solcher Lohn vereinbart werden, welcher in seiner Höhe mindestens dem tarifvertraglich festgesetzten Lohn entspricht, denn das Tarifrecht garantiert Mindestarbeitsbedingungen. Zum Zwecke der Lohnbildung treten somit zunächst nicht einzelne Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sondern deren Organisationen als Sozialpartner in Erscheinung. Sie bestimmen bezüglich der Tarifgestaltung, welche Marktform für den Arbeitsmarkt eines bestimmten Industrie- und Gewerbebezuges charakteristisch ist.

Was das Buchdruckgewerbe anbelangt, so trifft vorstehende Betrachtung ebenfalls zu. Träger der Tarifpolitik sind bekanntlich einerseits die AGV und andererseits die IGdUP. Diese beiden Organisationen treten am Arbeitsmarkt auf, und es ist naheliegend, daraufhin ohne weiteres ein bilaterales Monopol anzunehmen. Da aber nicht sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer der AGV bzw. der IGdUP als Mitglieder angehören, das Organisationsverhältnis vielmehr beiderseits »nur« rund 80 bis 90 % beträgt, wäre es präziser, nach *Walter Eucken* von einem bilateralen Teilmonopol zu sprechen¹⁶⁰. Es handelt sich hierbei allerdings um eine irrelevante Marktform. Die Lohnbildung vollzieht sich nämlich ebenso wie im Falle des bilateralen Monopols, da das Verhalten der Außenseiter wegen ihrer zahlenmäßigen Bedeutungslosigkeit unberücksichtigt bleiben kann, ferner da die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen nicht übersehen werden darf. Und für die Beurteilung kommt es letzten Endes auf die Verhaltensweise an. Folglich ist die Lohnbildung oder — richtiger — Lohnfindung völlig unbestimmt; die Höhe der Tariflöhne ergibt sich nicht durch ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, sondern hängt von den Machtverhältnissen der Tarifpartner ab, bildet u. U. das Ergebnis von regelrechten Machtkämpfen, wie Streiks oder Aussperrungen, die »für die gesamte Volkswirtschaft in hohem Maße verlustreich« sind und »die gleichen gesamtwirtschaftlichen Wirkungen wie die Arbeitslosigkeit« haben¹⁶¹. Wie sehr die Theorie durch die Wirklichkeit bestätigt wird, zeigt die Tarifgeschichte des Buchdruckgewerbes überaus deutlich. Meist war es doch eine Frage der Macht, mit welchem Inhalt die Tarife zustandekamen, und zwar bekanntlich nicht erst nach dem zweiten Weltkrieg, sondern schon vorher. Durchgesetzt hat sich die Marktform des bilateralen Monopols übrigens im Jahre 1922 mit dem Beginn der Periode der Organisations-tarife und deren Allgemeinverbindlicherklärung, um dann während der Zeit der nationalsozialistischen Zentralverwaltungswirtschaft vorübergehend nochmals beseitigt zu werden; lediglich früher in der Periode der »Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker« herrschte regelrecht die Marktform des bilateralen Teilmonopols.

160) Vgl. Eucken, Walter: Die Grundlagen der Nationalökonomie. 7. Auflage. Berlin / Göttingen / Heidelberg 1959. S. 174 und 185.

161) v. Stackelberg, Heinrich: Grundlagen der theoretischen Volkswirtschaftslehre. 2. Auflage. Bern 1948. S. 198.

Die bisherige Untersuchung soll noch durch eine letzte, das Problem der Marktform betreffende Feststellung für das Buchdruckgewerbe ergänzt werden: Die AGV und die IGDuP treffen im engeren Sinne auf dem Arbeitsmarkt als Kollektivmonopolisten zusammen. Markttheoretisch betrachtet, sind schließlich alle Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen nichts anderes als Zusammenschlüsse einzelner Konkurrenten der Angebots- bzw. Nachfrageseite zum Zwecke monopolistischer Wahrnehmung ihrer Interessen. Jedes Kollektivmonopol birgt aber die latente Gefahr der Rückkehr zur Marktform der vollständigen Konkurrenz in sich, denn die Mitglieder des Monopols können jederzeit seine Auflösung herbeiführen. Von dieser Gefahr dürften die AGV und die IGDuP vor allem während des Lohnstreiks vom Dezember 1952 bedroht gewesen sein, und zwar dadurch, daß ein tarifloser Zustand eingetreten war und außerdem die Anweisungen der Organisationsvorstände teilweise unbeachtet blieben.

III. Tarife als arbeitsrechtliche Institutionen

Wie bereits erwähnt, setzte die tarifrechtliche Entwicklung im Verhältnis zur tarifpolitischen erst ziemlich spät ein. Vor dem ersten Weltkrieg fehlte allgemein eine gesetzliche Fundierung des Tarifwesens, abgesehen von Einzelregelungen im »Gesetz über den Absatz von Kalisalzen« vom 25. 5. 1910 und im »Hausarbeitsgesetz« vom 20. 12. 1911. Tarifverträge wurden lediglich von der Rechtsprechung anerkannt, und zwar entsprechend den Vorschriften des BGB als schuldrechtliche Verträge. Das Verlangen nach gesetzlicher Regelung war anfangs auch gering. Gewerkschaftsseitig stieß sie sogar jahrelang auf offene Ablehnung, wofür später u. a. folgende Begründung gegeben wurde: »Auf Grund der früher vertretenen sozialpolitischen und arbeitsrechtlichen Auffassungen sowie ihrer Anwendung in der Praxis wäre durch eine tarifrechtliche Regelung eine Einschnürung der gewerkschaftlichen Bewegungsfreiheit unausbleiblich gewesen«¹⁶². Den entscheidenden Impuls erhielt dann die tarifrechtliche Entwicklung unmittelbar nach dem Ende des ersten Weltkrieges. Mit dem Blick auf die Folgen des verlorenen Krieges, deren Überwindung eine enge Zusammenarbeit der Sozialpartner voraussetzte, schlossen sich die Spit-

162) Vgl. Korrespondent für Deutschlands Buchdrucker und Schriftgießer. 59. Jahrgang. Nr. 56 / 19. 5. 1921.

zenorganisationen der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften am 15. 11. 1918 zu einer »Arbeitsgemeinschaft« zusammen und gaben im Rahmen derselben auch eine auf das Tarifwesen Bezug nehmende gemeinsame Erklärung heraus: »Die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sind entsprechend den Verhältnissen des betreffenden Gewerbes durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen«¹⁶³. Damit war gleichzeitig die Schaffung einer rechtlichen Grundlage für das Tarifwesen notwendig geworden. Sie geschah durch die »Verordnung des Rates der Volksbeauftragten über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten« vom 23. 12. 1918 mit folgender Regelung in § 1 Abs. 1: »Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt (Tarifvertrag), so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen. Abweichende Vereinbarungen sind jedoch wirksam, soweit sie im Tarifvertrag grundsätzlich zugelassen sind, oder soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bedingungen des Tarifvertrages«¹⁶⁴. Als grundsätzlichen Fortschritt gegenüber dem alten Rechtszustand brachte also die Verordnung vom 23. 12. 1918 die Unzulässigkeit abweichender Einzelarbeitsverträge, d. h. die sogenannte »Unabhängbarkeit« von Tarifbestimmungen. Einen weiteren Fortschritt stellte die in § 2 Abs. 1 verankerte Möglichkeit zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen dar. Im übrigen war die Verordnung vom 23. 12. 1918 nur als vorläufige Regelung gedacht, so lange ein ausführliches und erschöpfendes Tarifvertragsgesetz fehlte. Dieses kam allerdings in den folgenden fünfzehn Jahren noch nicht zustande, und nach der nationalsozialistischen Machtergreifung um so weniger, weil durch die Regimegesetzgebung, vor allem durch das »Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit« vom 20. 1. 1934, die tarifrechtliche Entwicklung in ihrer bisherigen Richtung abgestoppt wurde. Erst nach dem

163] Weber, Adolf: Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. a. a. O. S. 297–298.

164] RGBl. 1918. S. 1456–1457.

zweiten Weltkrieg konnte wieder an die im Jahre 1933 unterbrochene Entwicklung angeknüpft werden. Das Ergebnis bildete für den Bereich des Vereinigten Wirtschaftsgebietes das »Tarifvertragsgesetz« (TVG) vom 9. 4. 1949 mit insgesamt zehn Paragraphen; für die Länder der französischen Besatzungszone wurden besondere Tarifvertragsgesetze erlassen. Die tarifrechtliche Entwicklung war endlich abgeschlossen, als mit dem Inkrafttreten des »Gesetzes über die Erstreckung des Tarifvertragsgesetzes« vom 23. 4. 1953 das TVG in der Fassung vom 11. 1. 1952 einheitliches Bundesrecht wurde. Nachstehend seien seine wichtigsten Bestimmungen im Wortlaut wiedergegeben ¹⁶⁵:

- § 1 Abs. 1: »Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.«
- § 3 Abs. 1 und 2: »Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist. — Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.«
- § 4 Abs. 1 und 3: »Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen. — Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.«
- § 5 Abs. 1: »Der Direktor der Verwaltung für Arbeit ¹⁶⁶ kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Ausschuß auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn 1. die tarifgebundenen Arbeit-

165) WiGBI. 1949. S. 55 sowie BGBl. I 1953. S. 19.

166) Jetzt: Bundesarbeitsminister.

geber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und 2. die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Von den Voraussetzungen der Ziffern 1 und 2 kann abgesehen werden, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung zur Behebung eines sozialen Notstandes erforderlich erscheint.«

Insofern sind die grundlegenden Vorschriften über den Inhalt des Tarifvertrages in § 1 Abs. 1, über die Tarifgebundenheit in § 3 Abs. 1 und 2, über die Unabdingbarkeit von Tarifbestimmungen in § 4 Abs. 1 und 3 sowie über die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages in § 5 Abs. 1 TVG geregelt.

Im Hinblick auf die weiteren Ausführungen betreffend den Tarifynhalt sollen die Vorschriften des § 1 Abs. 1 TVG nunmehr einer näheren Betrachtung unterzogen werden. Erst auf Grund dessen dürfte es möglich sein, einzelne Bestimmungen des Mantel- und des Lohntarifes für das Buchdruckgewerbe auch tarifrechtlich zu deuten und einzugruppieren. Zunächst ergibt sich der Begriff der Tarife als arbeitsrechtliche Institutionen wie folgt: »Tarifvertrag ist der schriftliche Vertrag zwischen einer oder mehreren Gewerkschaften zur Regelung von arbeitsrechtlichen Rechten und Pflichten der Tarifvertragsparteien (schuldrechtlicher Teil) und zur Festsetzung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluß und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen und gemeinsame Einrichtungen der Vertragsparteien (normativer Teil)«¹⁶⁷. Es ist also eine doppelte Rechtsnatur des Tarifvertrages gegeben; in seinem normativen Teil ist er ein kollektiver Normenvertrag, d. h. ein zwischen Arbeitnehmerorganisationen und meist Arbeitgeberorganisationen abgeschlossener Vertrag mit Bestimmungen, welche für Einzelarbeitsverträge maßgebend sind; in seinem obligatorischen Teil ist er dagegen ein schuldrechtlicher Vertrag, auf welchen die Vorschriften des BGB über gegenseitige Verträge (§§ 145 ff.) Anwendung finden. Trotz der verschiedenen Rechtsnatur stellt der Tarifvertrag jedoch ein einheitliches Rechtsgeschäft des Privatrechtes dar; teilweise wird allerdings

167) Hueck, Alfred / Nipperdey, Hans-Carl: Lehrbuch des Arbeitsrechts. Zweiter Band. 6. Auflage. Berlin / Frankfurt 1957. S. 153–154.

auch die Ansicht vertreten, der normative Teil trage nicht gleichermaßen wie der obligatorische Teil privatrechtlichen, sondern vielmehr öffentlich-rechtlichen Charakter, so daß keine Einheitlichkeit vorhanden sei. Nach *Alfred Hueck* und *Hans-Carl Nipperdey* kann aus § 1 Abs. 1 TVG folgender Grundsatzaufbau abgeleitet werden ¹⁶⁸:

a) Normativer Teil des Tarifvertrages.

Er enthält alle Rechtsnormen, d. h. Bestimmungen, welche nicht nur Tarifwirkungen zwischen den Vertragsparteien herbeiführen, sondern darüber hinaus unmittelbare Wirkungen für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründen.

1. Arbeits- oder Inhaltsnormen:

Darunter sind — als wichtigste Vorschriften des normativen Teiles — Bestimmungen zu verstehen, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse regeln sollen. Im einzelnen kommen vor allem in Betracht Vorschriften betreffend die Arbeitszeit (Länge der Arbeitszeit, Mehrarbeit, Nacharbeit, Arbeit an Sonntagen und Feiertagen etc.), Vorschriften betreffend die Entlohnung (Art und Höhe der Lohnzahlung, Lohnklassensystem, Zulagen, Entschädigung bei Krankheit und sonstigen Fällen von Arbeitsverhinderung etc.), Vorschriften betreffend die Gewährung von Urlaub, Vorschriften betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (ordentliche und außerordentliche Kündigung) sowie Vorschriften betreffend die Treuepflicht des Arbeitnehmers und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

2. Abschlußnormen:

Darunter sind Bestimmungen zu verstehen, welche das Zustandekommen neuer Arbeitsverhältnisse regeln sollen. Im einzelnen kommen vor allem in Betracht Vorschriften betreffend die Form des Abschlusses von Einzelarbeitsverträgen, Vorschriften betreffend das Verbot der Verwendung bestimmter Arbeitnehmer an bestimmten Arbeitsplätzen (Frauen, Jugendliche, Kinder) oder das Verbot der Einstellung bestimmter Arbeitnehmer über einen bestimmten Prozentsatz hinaus (Lehrlinge) sowie Vorschriften betreffend das Gebot zur Einstellung bestimm-

168) Vgl. Hueck, Alfred / Nipperdey, Hans-Carl: Tarifvertragsgesetz. a. a. O. S. 30–53.

ter Arbeitnehmer über eine gesetzliche Verpflichtung hinaus (Schwerbeschädigte) oder das Gebot zur Wiedereinstellung aller Arbeitnehmer nach Beendigung eines Arbeitskampfes.

3. Normen über betriebliche Fragen:

Darunter sind Bestimmungen zu verstehen, welche dem Interesse des einzelnen Arbeitnehmers, aber nur als Angehörigen der gesamten Arbeitnehmerschaft eines Betriebes, dienen sollen (»Solidarnormen«). Im einzelnen kommen vor allem in Betracht Vorschriften betreffend arbeitserleichternde und Gefahren ausschaltende Betriebseinrichtungen (Schutzvorrichtungen an Maschinen, Beheizung und Belüftung der Arbeitsräume etc.), Vorschriften betreffend Betriebswohlfahtseinrichtungen (Urlaubskassen, Pensionskassen etc.) sowie Vorschriften betreffend die betriebliche Arbeitsordnung (Dienstvorschriften).

4. Normen über betriebsverfassungsrechtliche Fragen:

Darunter sind Bestimmungen zu verstehen, welche die Rechtsstellung der Arbeitnehmerschaft im Betrieb festlegen sollen. Im einzelnen kommen vor allem in Betracht Vorschriften betreffend das Mitbestimmungsrecht der gesetzlichen Betriebsvertretungen (Betriebsversammlung, Betriebsrat, Wirtschaftsausschuß).

b) Obligatorischer Teil des Tarifvertrages.

In ihm sind alle Bestimmungen zusammengefaßt, welche die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien selbst begründen. Diese Bestimmungen können entsprechend dem Grundsatz der Vertragsfreiheit beliebig festgelegt werden; demgegenüber ist im normativen Teil die Festlegung der Bestimmungen nur im Rahmen gesetzlicher Ermächtigung erlaubt. Eine Aufzählung der Rechte und Pflichten der Vertragsparteien wird sich deshalb auf die üblichsten beschränken.

1. Bestimmungen über gemeinschaftliche Einrichtungen:

Hierbei handelt es sich um Vorschriften betreffend überbetriebliche Einrichtungen (Lohnausgleichskassen, Wohlfahrtseinrichtungen, Ausbildungs- und Fortbildungsveranstaltungen etc.), aber auch um Vorschriften betreffend Tariforgane (Tarifämter, Schiedsgerichte, Schlichtungsstellen etc.).

2. Bestimmungen über das Schieds- und Schlichtungsverfahren:

Hierbei handelt es sich um Vorschriften betreffend die schiedsgerichtliche Entscheidung sowie die Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten, nämlich einerseits über die gegenseitigen Rechte und Pflichten und andererseits über die Auslegung tarifvertraglicher Vereinbarungen. Die Vorschriften dürfen sich jedoch nicht auf Einzelstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beziehen; deren schiedsgerichtliche Entscheidung wird im normativen Teil geregelt.

3. Bestimmungen über die »Friedenspflicht« und die Durchführungspflicht:

Dieselben stellen die wichtigsten Vorschriften des obligatorischen Teiles dar. Bei der »Friedenspflicht« handelte es sich um die Verpflichtung, während der Geltungsdauer des Tarifvertrages von den Mitteln des Arbeitskampfes (Streik, Aussperrung etc.) keinen Gebrauch zu machen; die »Friedenspflicht« kann dabei relativen Charakter tragen, wenn sie lediglich diejenigen Mittel des Arbeitskampfes verbietet, welche geeignet sind, den Bestand des Tarifvertrages zu gefährden, oder aber — allerdings selten — absoluten Charakter, wenn sie den Arbeitskampf schlechthin verbietet. Bei der Durchführungspflicht handelt es sich demgegenüber um die Verpflichtung, für die tatsächliche und unbedingte Durchführung der tariflichen Normen zu sorgen; dies bedeutet, daß sowohl auf die tarifkonforme Gestaltung als auch auf die tarifkonforme Erfüllung der Einzelarbeitsverträge hinzuwirken ist. Da »Friedenspflicht« und Durchführungspflicht letzten Endes den Zweck des Tarifvertrages schützen sollen, müssen sie als eng miteinander verwandt betrachtet werden. Übrigens bedürfen sie keineswegs der ausdrücklichen Festlegung in Tarifbestimmungen; sie ergeben sich bereits entsprechend den Grundsätzen von Treu und Glauben aus dem Wesen des Tarifvertrages und gehören daher zu den »immanenten Pflichten«.

Die Ausführungen über den Inhalt des Mantel- und des Lohntarifes für das Buchdruckgewerbe werden sich ausschließlich auf den normativen Teil der Tarifverträge konzentrieren, betrifft dieser doch die Arbeits- und Lohnverhältnisse unmittelbar. Dabei wird die Darstellung vorrangig den Arbeits- und Inhaltsnormen gewidmet sein, und zwar

den manteltariflichen Bestimmungen über die Arbeitszeit, die Entlohnung und den Urlaub sowie den lohntariflichen Bestimmungen über das System der Facharbeiter- und Hilfsarbeiterlöhne. Hinsichtlich der übrigen Tarifbestimmungen normativer und obligatorischer Art mögen die Ausführungen über das Zustandekommen der Tarife genügen. Eine derartige Schwerpunktbildung bietet sich zwangsläufig an, weil es sich bei den zur Aufgabe gestellten Untersuchungen ja um eine sozialpolitische Erörterung handelt.

B. Der wesentliche Inhalt des Manteltarifes

1. Grundlagen der Tarifstruktur

Der offizielle Titel des Manteltarifes vom 15. 7. 1955, welcher einer systematischen Darstellung der wichtigsten Arbeitsbedingungen für die Facharbeiter- und Hilfsarbeiterschaft des Buchdruckgewerbes zugrunde gelegt werden soll, lautet »Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland«.

Selbstredend bilden die eigentlichen Bestimmungen des Manteltarifes das Kernstück des gesamten Manteltarifsystems. Darüber hinaus weist dasselbe aber noch weitere Bestandteile auf. Sein Aufbau stellt sich somit folgendermaßen dar:

a) Stammteil des Manteltarifes.

Dieser besteht aus insgesamt fünfzehn Paragraphen, und zwar:

- § 1: Zweck und Geltungsbereich
- § 2: Allgemeine Bestimmungen
- § 3: Arbeitszeit
- § 4: Entlohnung und Lohnzahlung
- § 5: Feiertage
- § 6: Arbeit an Sonntagen und Feiertagen
- § 7: Entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderungen
- § 8: Vergütung in Krankheitsfällen und Fällen persönlicher Verhinderung
- § 9: Überstunden
- § 10: Urlaub
- § 11: Kündigung
- § 12: Ausschußfristen für die Geltendmachung tariflicher Ansprüche

- § 13: Tarifgemeinschaft, Schieds- und Schlichtungsinstanzen
- § 14: Tarifliche Friedenspflicht
- § 15: Kündigungsfrist und Laufdauer

b) Anhangteil des Manteltarifes.

Dieser besteht aus insgesamt neun Anhängen, eingeteilt in drei Gruppen, und zwar:

1. Anhang Spartenverzeichnis:

Das Spartenverzeichnis bildet eine Ergänzung zu dem in § 1 des Manteltarifes festgelegten fachlichen Geltungsbereich.

2. Anhang Lehrlingsbestimmungen:

Die Lehrlingsbestimmungen werden noch ergänzt durch besondere Durchführungsbestimmungen. Sie stehen außerdem in enger Beziehung zur Ausbildungsordnung.

3. Spartenanhänge:

Es ist zu unterscheiden je ein Spartenanhang für Buchdruck, Tiefdruck, Lithographie und Flachdruck, Chemigraphie, Weiterverarbeitung sowie Hilfspersonal. Diesen sechs Spartenanhängen ist noch ein allgemeiner Spartenanhang vorgeschaltet.

c) Durchführungsbestimmungen zum Manteltarif.

Es handelt sich hierbei um den Tarifkommentar, welcher sich allerdings nur auf den Stammteil des Manteltarifes bezieht.

d) Schieds- und Schlichtungsordnung.

Deren Bestimmungen sind besondere Durchführungsbestimmungen zu § 13 des Manteltarifes.

Es darf aber keineswegs angenommen werden, der Aufbau des Manteltarifsystems sei eine Errungenschaft der modernen Tarifpolitik. Als Ursprung ist vielmehr das Grundsatzgefüge des »Deutschen Buchdrucker-Tarifes« von 1896 anzusehen, welcher bereits klar formulierte Vorschriften enthielt betreffend Arbeitszeit, Wochenlohn und Berechnerlohn (Stücklohn), Lokalzuschläge, Aufschläge für Überstunden und Arbeit an Sonntagen und Feiertagen, Lohnzahlungstermin, Kündigung, Lehrlingshaltung, Tarifgemeinschaft, Schiedsgerichtsbarkeit u. a. m. Das Grundsatzgefüge dieses Tarifes war während all der Jahrzehnte bis zur Gegenwart das klassische Vorbild für den Tarifaufbau, und

zwar nicht nur der Manteltarife im Buchdruckgewerbe und darüber hinaus im gesamten graphischen Gewerbe, sondern letztlich sämtlicher deutscher, teilweise sogar ausländischer Manteltarife. Nichts könnte die überragende sozialpolitische Bedeutung der Tariftradition des deutschen Buchdruckgewerbes besser demonstrieren!

Um die Erstreckung der Tarifwirkungen abzugrenzen, ist in § 1 Ziff. 2 des Manteltarifes nach dem Zweck der Geltungsbereich geregelt. Die diesbezüglichen Bestimmungen sind zwar unerläßlicher Vertragsbestandteil, doch sind sie ebensowenig wie die Bestimmungen über den Abschluß, die Laufdauer, die Aufkündigung und auch den Zweck als zum eigentlichen Tarifynhalt gehörig anzunehmen, sondern vielmehr als allgemeine manteltarifliche Grundlagen zu betrachten.

Gegenüber der früheren Fassung ist der Geltungsbereich übersichtlich gegliedert, nämlich in einen fachlichen, einen persönlichen und einen räumlichen Geltungsbereich. Fachlich gilt der Manteltarif für das gesamte graphische Gewerbe gemäß dem Spartenverzeichnis, d. h. für Hochdruck (Buchdruck), Flachdruck, Tiefdruck und Chemigraphie, Stempelherstellung sowie Weiterverarbeitung; die Arten von Betrieben sind einzeln enumeriert. Persönlich gilt der Manteltarif für die Facharbeiter und Hilfsarbeiter, die gewerblichen Lehrlinge sowie die Heimarbeiter; für letztere werden allerdings nur diejenigen Tarifbestimmungen relevant, welche auf sie auch praktisch anwendbar sind. Räumlich gilt der Manteltarif für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland; es ist hierbei der Stand vom 31. 12. 1958 angenommen, also der Gebietsstand ohne West-Berlin.

Nun bildet vor allem der persönliche Geltungsbereich ein strittiges Problem. Nach dem Wortlaut des Manteltarifes bezieht er sich auf »Arbeitnehmer, die eine invalidenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben«. Es sind folglich darunter nur Facharbeiter und Hilfsarbeiter zu verstehen. Häufig tritt jedoch der Fall ein, daß gelernte Facharbeiter in gehobener Position, etwa Faktoren und Obermaschinenmeister¹⁶⁹, einzelvertraglich wie Angestellte behandelt werden; es wird dabei gewöhnlich vereinbart, daß die Entlohnung durch monatliches Gehalt erfolgt und die Kündigungsfrist von vier- bis sechswöchiger Dauer ist. Auf Grund einzelvertraglicher Vereinbarungen wird ein Arbeitnehmer aber noch nicht »Angestellter« im Sinne des Tarifver-

169) Faktor: Leiter der Setzereiabteilung; Obermaschinenmeister: Leiter der Druckereiabteilung.

trages, ebensowenig wie im Sinne des Angestelltenversicherungsgesetzes. Die Beurteilung des Arbeitsverhältnisses, d. h. ob ein Arbeitnehmer als »Arbeiter« oder als »Angestellter« bezeichnet werden kann, richtet sich vielmehr nach der Art der Tätigkeit. So wurde u. a. durch eine Reihe arbeitsgerichtlicher Urteile, von denen besonders das des Landesarbeitsgerichtes Stuttgart vom 14. 10. 1949 sowie die des Landesarbeitsgerichtes Bremen vom 2. 11. 1949 und vom 14. 1. 1953 Beachtung finden sollen¹⁷⁰, entschieden, daß für das Gepräge des »Angestellten« die geistige Art der Beschäftigung im Gegensatz zur körperlichen maßgebend ist — ein Grundsatz, welcher allerdings keineswegs zweifelsfrei ist. Zu den Angestellten gehören danach die eine leitende, beaufsichtigende oder sonstige geistige Funktion innehabenden, zu den Arbeitern die eine manuelle Tätigkeit ausübenden Arbeitnehmer; liegt gleichzeitig geistige und körperliche Beschäftigung vor, wie z. B. bei den erwähnten Faktoren und Obermaschinenmeistern, so kommt es für die Beurteilung darauf an, welche Beschäftigung überwiegt. Es erscheint wichtig, im Zusammenhang mit der Erörterung

170) Auszüge aus Urteilen von Landesarbeitsgerichten betr. die Abgrenzung zwischen Angestellten und Arbeitern (nach Schmaltz, H. G.: Arbeitsrecht in Stichworten. Entscheidungen aus sämtlichen Besatzungszonen. Band III (1949) S. 289 [Ziff. 843], Band IV (1949) S. 385 [Ziff. 137] sowie Band IX (1952) S. 201 [Ziff. 603]. Hamburg o. J.):

1. Urteil des Landesarbeitsgerichtes Stuttgart vom 14. 10. 1949 (Sa 161 / 49): »Nicht maßgebend für die Angestellteneigenschaft ist die Bemessung des Arbeitsentgelts, die Bezeichnung des Arbeitsverhältnisses durch die Parteien, die Anmeldung zur Angestelltenversicherung oder das Maß der Verantwortung des Arbeitnehmers. Entscheidend ist vielmehr, ob die Beschäftigung des Arbeitnehmers überwiegend geistiger Art ist, im Gegensatz zu rein körperlicher Handarbeit.«
2. Urteil des Landesarbeitsgerichtes Bremen vom 2. 11. 1949 (Sa 50 / 49): »Ob ein Arbeitnehmer Angestellteneigenschaft hat, ist nach der Verkehrsanschauung und den Tätigkeitsmerkmalen seiner Arbeit zu beurteilen. Das Überwiegen körperlicher, mechanischer oder geistiger Arbeit ist dabei nicht unbedingt ausschlaggebend, sondern es kommt darauf an, ob die Tätigkeit ein größeres Maß von geistiger Regsamkeit, Vielseitigkeit, Selbständigkeit und vor allem Verantwortung gegenüber dem Gesamtbetrieb erfordert oder ob es sich um einen eng begrenzten und schematisch geregelten Arbeitskreis handelt.«
3. Urteil des Landesarbeitsgerichtes Bremen vom 14. 1. 1953 (Sa 90 / 52): »Der Begriff des Angestellten und des Arbeiters ist zwar gesetzlich nicht näher bestimmt worden und erst von der Rechtsprechung und Rechtslehre auf Grund der tatsächlichen Verhältnisse des Arbeitslebens und der Verkehrsanschauung entwickelt worden. Dabei hat die Bestimmung des Angestelltenversicherungsgesetzes vom 20. 12. 1911 sowie das Berufsgruppenverzeichnis vom 8. 3. 1924 eine entscheidende Rolle gespielt. Mögen dabei auch einzelne Grenzfälle unklar oder streitig geblieben sein, so herrscht doch allgemeines Einverständnis darüber, daß die Abgrenzung der Begriffe des Angestellten und des Arbeiters nach der jeweils ausgeübten Tätigkeit zu erfolgen hat.«

des persönlichen Geltungsbereiches daran zu erinnern, daß die gewerkschaftsseitig bereits seit Jahren angestrebte Nivellierung der Arbeitsbedingungen für Arbeiter und Angestellte bis heute keine Verwirklichung gefunden hat. Eine entsprechende tarifliche Gleichstellung wird sich auch in absehbarer Zeit kaum durchführen lassen. Dazu dürften die Arbeitsverhältnisse einerseits der Arbeiter und andererseits der Angestellten doch noch zu verschieden sein. Vor allem aber bestehen Hindernisse von organisationspolitischer Seite, und zwar insofern, als, ebenso wie der DGB, die IGDuP hauptsächlich nur Interessenvertreterin der Arbeiterschaft ist, die Interessen der Angestelltenschaft dagegen überwiegend von der »Deutschen Angestellten-Gewerkschaft« (DAG) wahrgenommen werden. Es könnte vorerst höchstens verwirklicht werden, daß die zwischen den einzelnen Landesverbänden der DAG und den entsprechenden Landesverbänden der AGV abgeschlossenen Manteltarife für die Angestellten des graphischen Gewerbes durch einen bundeseinheitlichen Manteltarif abgelöst werden; dasselbe gilt selbstverständlich für die ebenfalls lediglich auf Landesebene abgeschlossenen Gehaltstarife. Ein solcher Schritt müßte deswegen begrüßt werden, weil dann immerhin, ebenso wie für die Arbeiterschaft, die Arbeitsbedingungen für die Angestelltenschaft tarif einheitlich geregelt wären.

Die Darstellung des Aufbaus und des Geltungsbereiches des Manteltarifes läßt noch mehr als die der historischen Entwicklung seit dem Ende des zweiten Weltkrieges die Tatsache erkennen, daß die manteltarifliche Regelung sämtliche Zweige des graphischen Gewerbes betrifft. Sie umfaßt somit fachlich und persönlich, jedoch nicht räumlich, die Geltungsbereiche des früheren »Deutschen Buchdrucker-Tarifes« und des früheren »Reichstarifes für das Deutsche Buch- und Zeitungsdruckerei-Hilfspersonal«.

II. Allgemeine Pflichten und Rechte

Die Arbeitspflicht als primäre Hauptpflicht des Arbeitnehmers und die Lohnzahlungspflicht als primäre Hauptpflicht des Arbeitgebers sind in § 2 Ziff. 1 des Manteltarifes festgelegt. Der Arbeitnehmer ist zur genauen Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit und zum vollen Einsatz seiner Arbeitskraft, der Arbeitgeber demgegenüber zur Entschädigung für die vereinbarte Arbeitszeit verpflichtet. Dies deutet auf eine Art Marktbetrachtung hin; auf der einen Seite steht eine Lei-

stung, nämlich die Arbeitsleistung, auf der anderen Seite ein Preis, nämlich der Lohn. Ein solch typisches Lohnarbeitsverhältnis dürfte aber, da die Arbeitskraft keine Ware und kein Tauschobjekt darstellt, sondern vielmehr eines der höchsten Güter des Menschen, reformbedürftig sein und eine Milderung erfordern. Die Arbeitspflicht bedeutet im einzelnen, daß der Arbeitnehmer erstens die Arbeit pünktlich beginnen muß und nicht vorzeitig beenden darf, auch nicht zum Waschen und Umkleiden, sowie daß er zweitens seine Arbeitskraft mindestens so einzusetzen hat, um eine durchschnittliche Leistung zu erzielen, wie sie von anderen Arbeitnehmern derselben Berufsgruppe unter den gleichen Voraussetzungen erreicht wird. Aus dem zweiten Pflichtteil ergibt sich die Haftung des Arbeitnehmers für »ordnungsmäßige und regelrechte Arbeit«; hat der Arbeitnehmer einen Schaden verursacht, so ist er allerdings nur zum Schadenersatz verpflichtet, wenn ihm vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln nachgewiesen werden kann. Die Lohnzahlungspflicht bedeutet im einzelnen, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die vereinbarte Arbeitszeit mindestens den ihm zustehenden Tariflohn bezahlen muß; der Arbeitnehmer hat also einen direkten Anspruch auf Lohnzahlung, früher dagegen hatte er lediglich einen Anspruch auf volle Beschäftigung während der vereinbarten Arbeitszeit.

Eine weitere Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Treuepflicht, welcher als weitere Hauptpflicht des Arbeitgebers die Fürsorgepflicht gegenübersteht. Dieselben sind allerdings im Manteltarif nicht geregelt; es sind »ungeschriebene« Pflichten, denn sie ergeben sich zwangsläufig aus dem personenrechtlichen Charakter des Arbeitsverhältnisses¹⁷¹. Die Treuepflicht betrifft vor allem die Wahrung von Geschäftsgeheimnissen sowie die Meldung von Betriebsstörungen, die Fürsorgepflicht vor allem die Sorge für Leben und Gesundheit sowie die Sorge für Eigentum.

Die Lohnzahlungspflicht gibt andererseits nach § 2 Ziff. 1 des Manteltarifes dem Arbeitgeber das Recht zur Kontrolle der Arbeitsleistung. Sie soll der Feststellung dienen, ob der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht so nachkommt, daß die erbrachte Leistung dem gewährten Lohn entspricht. Sie ist besonders jedoch im Interesse der Wirtschaftlichkeit des Betriebes notwendig, d. h. aus Gründen der exakten Erfassung der

171) Vgl. Köst, Ewald: Juristisches Wörterbuch. 4. Auflage. Bremen 1961. S. 54–55.

Leistung für die Kalkulation und die Betriebsabrechnung. Daher ist der Arbeitgeber befugt, sowohl die Einhaltung der Arbeitszeit als auch den Umfang der Arbeitsleistung zu überprüfen. Dieses Befugnis muß allerdings Grenzen haben, und zwar dann, wenn sie für den Arbeitnehmer eine unbillige Erschwernis bringt oder vom Arbeitgeber mißbräuchlich ausgeübt wird. Als Kontrollmaßnahmen sind in den Tarifbestimmungen die Ausfüllung von Arbeitszetteln und die Anbringung von mechanischen Zählvorrichtungen an Maschinen genannt. Eine Arbeitszeitkontrolle durch sogenannte »Stechuhren«¹⁷² ist dagegen mit Rücksicht auf die Betriebsgrößenstruktur des graphischen Gewerbes bzw. des Buchdruckgewerbes, in welchem die Kleinbetriebe zahlenmäßig überwiegen, nur beschränkt zulässig; sie darf lediglich in solchen Betrieben vorgenommen werden, in denen sie bereits üblich, für die Durchführung von Schichtarbeit erforderlich oder auf Grund besonderer betrieblicher Verhältnisse unumgänglich ist. Übrigens gab die Kontrolle durch Stechuhren immer wieder — erstmals kurz nach dem ersten Weltkrieg — Anlaß zu Auseinandersetzungen zwischen den Tarifpartnern. Hauptsächlich wohl aus traditionellem Berufsstolz lehnen die Buchdrucker sie nach wie vor ab. Dieser ablehnenden Haltung war während der nationalsozialistischen Ära zwar entsprochen worden, allerdings auf eine Weise, welche für das seinerzeitige Regime als typisch galt und von der Arbeitnehmerschaft keineswegs begrüßt wurde: »An Stelle von Stechuhren wird von der Deutschen Arbeitsfront der regelmäßige Betriebsappell und die dadurch hervorgerufene Erziehung zur Selbstverantwortung vorgeschlagen«¹⁷³. Kontrollmaßnahmen, vor allem die Kontrolle durch Stechuhren, bedeuten eine Beeinträchtigung der Persönlichkeitswerte des Arbeitnehmers. Es dürfte daher erstrebenswert sein, die Kontrolle der Arbeitsleistung der von der »Deutschen Arbeitsfront« propagierten Selbstverantwortung zu überlassen. Sie anzuerziehen ist ein allgemeingültiges menschliches Problem, welches freilich durch Methoden, wie sie vom Nationalsozialismus angewandt wurden, niemals gelöst werden kann. Die Selbstverantwortung des arbeitenden Menschen muß vielmehr vom beruflichen Ethos getragen sein.

172) Stechuhren: Kontrollvorrichtungen zur Überwachung der Arbeitnehmer auf Einhaltung der Arbeitszeit; auf einer Karte wird die genaue Uhrzeit des Betretens und Verlassens des Betriebes angezeigt.

173) Vgl. Druck und Papier. a. a. O. I. Jahrgang. Nr. 2 / 25. 2. 1949.

Auf die Pflichten des Arbeitnehmers bei Arbeitsversäumnissen bezieht sich § 2 Ziff. 2 und 3 des Manteltarifes. Zunächst besteht der Grundsatz, daß ein Fernbleiben von der Arbeit nur zulässig ist, wenn triftige Gründe vorliegen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im voraus Erlaubnis einzuholen, soll nicht eine Unterbrechung der Lohnzahlungspflicht seitens des Arbeitgebers eintreten. Im Falle besonderer Umstände, wie plötzliche Erkrankung des Arbeitnehmers oder wichtige Vorkommnisse in seiner Familie, kann ein Versäumnis ausnahmsweise nachträglich entschuldigt werden; die Benachrichtigung muß unverzüglich selbst oder durch Dritte vorgenommen werden. Erfolgt dagegen ein Fernbleiben von der Arbeit ohne ausreichende Begründung oder sogar ohne jegliche Entschuldigung, so hat der Arbeitgeber das Recht zu entsprechender Lohnkürzung; statt dessen kann der Arbeitnehmer allerdings im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verpflichtet werden, die versäumte Arbeitszeit nachzuholen.

Eine gemeinsame Pflicht von Arbeitgeber und Betriebsrat kommt in § 2 Ziff. 4 des Manteltarifes zum Ausdruck. Danach muß für jeden Betrieb eine »Arbeitsordnung«, während der nationalsozialistischen Herrschaft »Betriebsordnung« genannt, vereinbart werden; derartige Vereinbarungen sind durch § 59 BetrVG¹⁷⁴ generell sanktioniert. In der »Arbeitsordnung«, welche für den Arbeitgeber und sämtliche Arbeitnehmer bindend ist, sollen allgemeine Arbeitsbedingungen, wie durch den gesetzlichen Rahmen des § 134 b Abs. 1 GewO¹⁷⁵ vorge-

174) § 59 BetrVG: »Soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, sind Betriebsvereinbarungen nicht zulässig, es sei denn, daß ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.«

175) § 134 b Abs. 1 GewO: »Die Arbeitsordnung muß Bestimmungen enthalten

1. über Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, sowie der für die erwachsenen Arbeiter vorgesehenen Pausen;
2. über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung mit der Maßgabe, daß die regelmäßige Lohnzahlung nicht am Sonntage stattfinden darf. Ausnahmen können von der unteren Verwaltungsbehörde zugelassen werden;
3. sofern es nicht bei den gesetzlichen Bestimmungen bewenden soll, über die Frist der zulässigen Aufkündigung sowie über die Gründe, aus welchen die Entlassung und der Austritt aus der Arbeit ohne Aufkündigung erfolgen darf;
4. sofern Strafen vorgesehen werden, über die Art und Höhe derselben, über die Art ihrer Festsetzung und, wenn sie in Geld bestehen, über deren Einziehung und über den Zweck, für welchen sie verwendet werden soll;
5. sofern die Verwirkung von Lohnbeträgen nach Maßgabe der Bestimmung des § 134 Abs. 1 durch Arbeitsordnung oder Arbeitsvertrag ausbedungen wird, über die Verwendung der verwirkten Beträge.«

schrieben, geregelt werden. Die Bestimmungen der »Arbeitsordnung« dürfen aber nicht den Bestimmungen des Manteltarifes widersprechen, indem sie für die Arbeitnehmer ungünstiger lauten.

Entsprechend den Bestimmungen des § 54 Abs. 1 BetrVG¹⁷⁶ ist dem Betriebsrat laut § 2 Ziff. 6 des Manteltarifes noch eine spezielle Pflicht zugesprochen. Es obliegt ihm die Aufgabe, besorgt zu sein, daß innerhalb des Betriebes die tariflichen Bestimmungen einerseits vom Arbeitgeber und andererseits von sämtlichen Arbeitnehmern eingehalten werden. Es handelt sich somit um die Überwachung der in den früheren »Deutschen Buchdrucker-Tarifen« ausdrücklich genannten »Tariftreue«. Bei Tarifverstößen hat der Betriebsrat zuerst innerbetrieblich auf deren Unterbindung hinzuwirken. Bleibt dies ohne Erfolg, so muß dem zuständigen Tarifpartner Mitteilung gemacht werden. Beide Parteien haben dann gemeinsam die ihnen notwendig erscheinenden Maßnahmen zu ergreifen:

III. Arbeitszeit

a) Normale Arbeitszeit

Die Bedeutung der Arbeitszeitfrage kann allein schon aus der Tatsache abgelesen werden, daß sie durch die AZO eine umfassende gesetzliche Regelung besitzt, welche hinsichtlich der tarifvertraglichen Regelung zwingenden Charakter hat. Zwar wurde die AZO erst am 30. 4. 1938 erlassen, die erste gesetzgeberische Maßnahme von genereller Geltung erfolgte jedoch bereits zwanzig Jahre eher, nämlich durch die »Anordnung des Reichsamtes für die wirtschaftliche Demobilmachung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter« vom 23. 11. 1918. Mit dem Erlaß dieser Verordnung, welche die Einführung des achtstündigen Arbeitstages und damit der 48-Stunden-Woche brachte, ebnete die jahrzehntelange Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber-

176) § 54 Abs. 1 BetrVG: »Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

- a) Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- b) darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
- c) Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf ihre Abstellung hinzuwirken;
- d) die Eingliederung Schwerbeschädigter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in den Betrieb zu fördern.«

verbänden und Gewerkschaften um die Verkürzung der Arbeitszeit zunächst ab. Es war eine Auseinandersetzung, in der die Gehilfenschaft des deutschen Buchdruckgewerbes führend in Erscheinung trat; ihr »Neunstundenkampf« von 1891/92 ist als einer der Höhepunkte zu bezeichnen.

Ein geschichtlicher Rückblick läßt erkennen, daß die Arbeitszeit nach dem im Jahre 1848 gescheiterten Versuch eines zentralen Tarifes erstmalig durch den »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1873 vertraglich festgelegt wurde. Die allererste, zwar nicht vertraglich zustandekomme, aber dennoch als tarifliche Regelung ansprechbare Festlegung ist jedoch schon wesentlich früher nachzuweisen; eine im Jahre 1771 von der *Kaiserin Maria Theresia* erlassene Buchdruckerordnung, welche auch für die deutschen Gebiete der habsburgischen Monarchie galt, schrieb bei einer etwa einstündigen Mittagspause als Arbeitsbeginn 06 Uhr und als Arbeitsende 19 Uhr vor¹⁷⁷. Dies bedeutete immerhin einen erheblichen Fortschritt, denn die Norm war zuvor eine Arbeitszeit von dreizehn bis vierzehn Stunden pro Tag, vereinzelt sogar sechzehn Stunden betragend. Über die Entwicklung der tariflichen Arbeitszeit (ausschließlich der Pausen) seit 1771 unterrichtet im einzelnen folgende Zusammenstellung:

Jahr	Dauer der tariflichen Arbeitszeit	
	täglich	wöchentlich
1771	12 Std.	72 Std.
1873	9 ¹ / ₂ Std.	57 Std.
1896	9 Std.	54 Std.
1907	9 Std.	53 ¹ / ₂ Std.
1912	9 Std.	53 Std.
1918	8 Std.	48 Std.
1956	—	45 Std.

Während in den früheren »Deutschen Buchdrucker-Tarifen« die Arbeitszeit stets als tägliche festgesetzt war, wird sie seit neuester Zeit als wöchentliche tarifiert. Der § 3 Ziff. 1 des Manteltarifes enthält nach

177) Vgl. Krahle, Willi: Der Verband der Deutschen Buchdrucker. Erster Band: 1866—1888. a. a. O. S. 112—113.

der Änderungsvereinbarung vom 10. 7. / 18. 9. 1956 betreffend die Arbeitszeitverkürzung folgende Vorschrift: »Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 45 Stunden.« Sie ist auf sechs Tage zu verteilen, braucht allerdings nicht an allen Tagen einer Woche, sondern nur an denselben Tagen jeder Woche gleich zu sein. Diese Möglichkeit der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit erlaubt es vor allem, auf einen Arbeitsantritt am Sonnabend zu verzichten, wie es z. B. in England längst üblich ist, aber auch in Deutschland erfreulicherweise weitgehende Verbreitung findet. Eine Begrenzung ist lediglich insofern gegeben, als die tägliche Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus nicht verlängert werden darf. Die tarifliche Ausnahmeregelung für die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit würde zwar die Vorschrift des § 3 AZO ¹⁷⁸ nicht erfüllen, doch ist sie andererseits auf Grund des § 4 Abs. 1 und 3 AZO ¹⁷⁹ zulässig. Nach § 3 Ziff. 1 des Manteltarifes sind außerdem die Möglichkeiten der durchgehenden oder der unterbrochenen Arbeitszeit zur Wahl gestellt. Die durchgehende Arbeitszeit wird gewöhnlich als »englische Arbeitszeit« bezeichnet, hat sich aber auch in Deutschland weitgehend eingebürgert, besonders in Großstädten, wo sie aus verkehrstechnischen Gründen, bedingt durch zunehmende Vorort siedlung u. ä., fast unumgänglich geworden ist; bereits im Jahre 1912 waren 21,3 % aller Handsetzer und Buchdrucker sowie 39,6 % aller Maschinensetzer nach der »englischen Arbeitszeit« beschäftigt ¹⁸⁰. Die Frage, ob es sich um durchgehende oder um unterbrochene Arbeitszeit handelt, richtet sich nach der Länge der Pausen; im allgemeinen wird bei einer Mittagspause von einer Stunde und länger letztere angenommen. Die Pausen selbst sind in § 3 Ziff. 6 des Manteltarifes geregelt. Sie betragen entsprechend § 12

178) § 3 AZO: »Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf die Dauer von acht Stunden nicht überschreiten.«

179) § 4 Abs. 1 und 3 AZO: »Wird die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen regelmäßig verkürzt, so kann die ausfallende Arbeitszeit auf die übrigen Werk tage derselben sowie der vorhergehenden oder der folgenden Woche verteilt werden. Dieser Ausgleich ist ferner zulässig, soweit die Art des Betriebes eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit erfordert, das Gewerbeaufsichtsamt kann bestimmen, ob diese Voraussetzung vorliegt. — Die tägliche Arbeitszeit darf bei Anwendung der Vorschriften der Absätze 1 und 2 zehn Stunden täglich nicht überschreiten. Das Gewerbeaufsichtsamt kann eine Überschreitung dieser Grenze zulassen.«

180) Vgl. Krahel, Willi: Der Verband der Deutschen Buchdrucker. Zweiter Band: 1888—1916. a. a. O. S. 162—163 [Dritter Teil].

Abs. 2 AZO für männliche Arbeitnehmer bei mehr als sechsständiger Arbeitszeit insgesamt mindestens eine halbe Stunde; dagegen gilt für Frauen entsprechend § 18 AZO sowie für Jugendliche entsprechend § 15 JSchG eine besondere Pausenregelung mit erhöhtem Mindestschutz.

Hinsichtlich der Arbeitszeitdauer von 45 Stunden ist noch nachzutragen, daß es sich hierbei um eine Höchstnorm handelt. Innerbetrieblich kann auch eine kürzere Arbeitszeit eingeführt werden, allerdings nur auf Grund der »Arbeitsordnung«; in diesem Falle liegt eine betriebsübliche, aber dennoch regelmäßige Arbeitszeit vor. Bei einer ganzen Reihe von Industrie- und Gewerbebetrieben gestatten es die Produktionsverhältnisse, eine interne Arbeitszeitverkürzung vorzunehmen, doch dürfte gerade im Buchdruckgewerbe ihre Zahl nicht besonders groß sein. Höher zu beziffern wäre die Zahl derjenigen Druckereien, welche durch wirtschaftliche Verhältnisse gezwungen werden, zur »Kurzarbeit« mit geringerem Produktionsergebnis überzugehen. Von einer solchen Gefahr kann bei Vollbeschäftigung, wie etwa in der Nachkriegszeit des westdeutschen »Wirtschaftswunders«, zweifellos nicht die Rede sein. Sie darf deswegen jedoch nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden, denn das Buchdruckgewerbe ist trotz des Stabilisierungsmomentes, das sich aus dem engen Kontakt mit der Konsumgüterindustrie ergibt, verhältnismäßig konjunkturrempfindlich. Der Beginn einer Wirtschaftskrise wirkt sich zwar auf Druckereibetriebe nicht sofort aus, weil in der Hoffnung, ihr einzelwirtschaftlich ausweichen zu können, eine verstärkte Reklametätigkeit entwickelt zu werden pflegt, welche vorübergehend sogar eine Vergrößerung des Auftragsvolumens bedingt, mit fortschreitendem konjunkturellem Abschwung aber rasch wieder nachläßt; andererseits werden die Druckereien vom konjunkturellen Aufschwung nur langsam erfaßt, weil das neugebildete Geldkapital zuerst zur Deckung alter Verpflichtungen aufgewandt wird, ehe es zu Reklamezwecken Verwendung finden kann. Eine derartige konjunkturpolitische Betrachtung gilt vor allem für Druckereibetriebe, welche der Industrie als Lieferanten dienen, während sie auf Zeitungsdruckereien weniger zutrifft. Für alle Fälle von Arbeitsmangel ist nun in § 3 Ziff. 4 des Manteltarifes die Möglichkeit der »Kurzarbeit« verankert; sie muß für den gesamten Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Die Zeitspanne, innerhalb welcher die tägliche Arbeitszeit zu liegen hat, wurde für das Buchdruckgewerbe schon früh tariflich festgesetzt. Erstmals enthielt der »Deutsche Buchdrucker-Tarif« von 1886 eine diesbezügliche Bestimmung. Aus nachstehender Übersicht geht hervor, wie im einzelnen die Lage der Arbeitszeit bis zur nationalsozialistischen Machtergreifung geregelt war:

Tarif	Lage der tariflichen Arbeitszeit	
	Betriebe allgemein	Zeitungsbetriebe
1886	06–21 Uhr	—
1906	07–20 Uhr	07–21 Uhr
1920	07–18 Uhr	07–19 Uhr
19. 12. 1922	06–18 Uhr	—
25. 5. 1924	06–18 Uhr bzw. 07–19 Uhr	—
14. 5. 1932	06–20 Uhr	—

Nach dem zweiten Weltkrieg wurde die Lage der Arbeitszeit in den Manteltarifen für das graphische Gewerbe wieder entsprechend der Regelung des »Deutschen Buchdrucker-Tarifes« vom 25. 5. 1924 festgesetzt; sie blieb also mit einer Unterbrechung bis heute unverändert. Wie sich aus § 3 Ziff. 2 a des Manteltarifes ergibt, ist es dem Arbeitgeber freigestellt, die Arbeitszeit entweder zwischen 06 und 18 Uhr oder zwischen 07 und 19 Uhr mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Diese Wahlmöglichkeit hat ihren Ursprung in der Verschiedenartigkeit der Druckereibetriebe. Während für Industrie- und Verlagsdruckereien sowie großstädtische Zeitungsdruckereien ein Arbeitsbeginn um 07 Uhr genügt, muß in kleinstädtischen und ländlichen Zeitungsdruckereien die Arbeit aus postalischen Gründen häufig schon um 06 Uhr aufgenommen werden. Bemerkenswert ist außerdem, daß das Bestreben der Arbeitnehmerseite im allgemeinen dahin geht, einerseits einen möglichst frühen Arbeitsbeginn und andererseits eine möglichst durchgehende Arbeitszeit festgelegt zu erhalten. Ein bereits im Laufe des Nachmittags erreichtes Arbeitsende wäre auf Grund sozialer Erwägungen durchaus zu begrüßen. Es läßt sich allerdings aus geschäftlichen Rücksichten, auch wegen der im öffentlichen Interesse liegenden Herausgabe von Zeitungen und Zeitschriften, nur teilweise bzw. beschränkt verwirklichen, weshalb die Arbeitgeberseite in der

Festlegung der Zeitspanne tariflich nicht allzu sehr eingeeengt werden kann.

b) Nachtarbeit und Schichtarbeit

Kaufmännisch oder technisch bedingt, ergibt sich für die Betriebe häufig die Notwendigkeit, daß auch außerhalb der Tagesarbeitszeit Arbeit geleistet werden muß. Es wird dann nicht mehr von normaler Arbeitszeit gesprochen, obwohl unter Umständen trotzdem Regelmäßigkeit gegeben sein kann. Aus der Reihe derartiger Fälle sollen zunächst die Nachtarbeit und die Schichtarbeit betrachtet werden.

Nach § 3 Ziff. 2 a des Manteltarifes gilt als Nachtarbeit die zwischen 18 und 06 Uhr bzw. 19 und 07 Uhr geleistete Arbeit. Sie ist gesetzlich grundsätzlich zulässig; für Frauen gemäß § 19 Abs. 1 AZO sowie für Jugendliche gemäß § 16 Abs. 1 JSchG besteht allerdings ein Beschäftigungsverbot für die Zeit von 20 bis 06 Uhr. Damit aber die Nachtarbeit eingeschränkt, vor allem der gleiche Arbeitnehmerkreis nicht ausschließlich nachts beschäftigt wird, ist in § 3 Ziff. 2 c des Manteltarifes bestimmt, daß Nachtarbeit in gewissen Zeitabständen durch entsprechende Tagesarbeit unterbrochen werden soll; auf Grund dieser Vorschrift, welche seit 1927 unverändert blieb, erfährt das Prinzip der Regelmäßigkeit eine, sozial gesehen, berechtigte Durchlöcherung.

In engem Zusammenhang mit der Nachtarbeit steht die Schichtarbeit. Ihre Einführung und Änderung bedarf nach § 3 Ziff. 2 b des Manteltarifes der Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Gewöhnlich sind zwei Schichten zu unterscheiden: Frühschicht (meist von 06 bis 14 Uhr) und Spätschicht (meist von 14 bis 22 Uhr). Zu diesen beiden Schichten kommt erforderlichenfalls noch die Nachtschicht (meist von 22 bis 06 Uhr). Schichtwechsel und gleichzeitig Nachtarbeit ist vor allem in Zeitungsdruckereien unumgänglich, und zwar wegen der Erscheinungsweise der meisten Tageszeitungen; davon werden am häufigsten die Maschinensetzer betroffen. Das Prinzip der Regelmäßigkeit kann bei der Schichtarbeit durchaus gewahrt werden, vorausgesetzt, daß es sich nicht um ausgesprochene Nachtarbeit handelt. Übrigens ist für Mehrschichtbetriebe die gesetzliche Vorschrift betreffend die Nachtarbeit von Frauen und Jugendlichen dahingehend erweitert, daß diese gemäß § 19 Abs. 2 AZO bzw. § 16 Abs. 5 JSchG auch bis 23 Uhr in Schichtarbeit beschäftigt werden dürfen.

c) Arbeit an Sonntagen und Feiertagen

Neben der Nacharbeit und der Schichtarbeit handelt es sich bei der Arbeit an Sonntagen und Feiertagen um weitere Fälle, welche normale Arbeitszeit ausschließen. Nach § 6 Ziff. 1 des Manteltarifes wird als Sonntagsarbeit die Zeit zwischen sonntags 06 bzw. 07 Uhr und montags 06 bzw. 07 Uhr angesehen, als Feiertagsarbeit die entsprechende Zeitspanne. Die Arbeitszeit an Sonntagen kann regelmäßig oder unregelmäßig sein, die Arbeitszeit an Feiertagen ist dagegen meist unregelmäßig.

Regelmäßige Arbeit an Sonntagen und Feiertagen liegt vor, wenn an mehr als sechs Sonntagen bzw. Feiertagen hintereinander gearbeitet wird. Diese Arbeitszeit ist in die wochentliche Arbeitszeit von 48 Stunden einzubeziehen, wie § 6 Ziff. 2 des Manteltarifes bestimmt, es ist also ein arbeitstriefer Werktag zu gewahren und derselbe durch innerbetriebliche Vereinbarung festzulegen. Nichtregelmäßige Arbeit an Sonntagen und Feiertagen liegt demgegenüber vor, wenn nur gelegentlich bei besonderem Anlaß und starkem Auftragsanfall gearbeitet wird.

Was die Feiertage selbst betrifft, so ist in § 5 Ziff. 1 des Manteltarifes sowohl von gesetzlichen als auch von arbeitgeberseitig angeordneten die Rede. Die gesetzlichen Feiertage wurden ab 1925 in den früheren »Deutschen Buchdrucker-Tarifen« aufgeführt, fünf waren festliegend, nämlich Neujahr, Ostermontag, Pfingstmontag sowie die beiden Weihnachtstage, drei weitere der orts- oder bezirksweisen Regelung überlassen. Eine derartige Enumeration kennt der Manteltarif heute nicht mehr. Der Grund ist wohl darin zu suchen, daß es für Feiertage kein bundeseinheitliches Gesetz gibt. Ihre Regelung erfolgt vielmehr wegen der konfessionellen Unterschiede innerhalb der Bevölkerung auf Landesebene. Bei einem Vergleich der einzelnen Landesgesetze läßt sich feststellen, daß in sämtlichen Ländern der Bundesrepublik Deutschland übereinstimmend zehn Feiertage zu gesetzlichen erklärt sind, und zwar: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Tag der Arbeit, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Tag der Deutschen Einheit, Buß- und Betttag sowie die beiden Weihnachtsfeiertage. Zu diesen Feiertagen kommen noch hinzu: III. Dreikönige in den Ländern Baden-Württemberg und Bayern, Fronleichnam in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen,

Rheinland-Pfalz und Saarland, Mariä Himmelfahrt in den Ländern Bayern und Saarland sowie Allerheiligen in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland.

d) Überstunden

Die wichtigste Frage im Rahmen des Arbeitszeitproblems ist die der Mehrarbeit, d. h. der Überstunden. Wie sich schon aus dem Charakter der Mehrarbeit ergibt, liegt unzweideutig einerseits ein Fall von anomaler und andererseits ein Fall von unregelmäßiger Arbeitszeit vor. Folglich sind in § 9 Ziff. 1 des Manteltarifes Überstunden als solche Arbeitsstunden definiert, welche über die innerbetrieblich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen. Es gab demgegenüber eine Reihe von Manteltarifen anderer Industrie- und Gewerbebezweige, in denen als Überstunden nur diejenigen Arbeitsstunden bezeichnet wurden, welche über die gesetzliche Arbeitszeit hinausgehen¹⁸¹.

Gewerkschaftsseitig sind die Widerstände gegen die Mehrarbeit seit jeher sehr groß, während die Arbeitnehmerschaft selbst weit weniger Abneigung zeigt, bieten sich doch für sie auf Grund der verhältnismäßig hohen Aufschläge verlockende Einkommensvorteile. Wie früher der VdDB, so begründet die IGDuP ihre ablehnende Haltung damit, daß zur Vermeidung von Arbeitszeitüberschreitungen an Stelle der Leistung von Überstunden Arbeitslose eingestellt werden sollten. Eine solche Maßnahme durchzuführen, stößt allerdings auf erhebliche Schwierigkeiten. Sie ergeben sich vor allem dadurch, daß das Buchdruckgewerbe, überhaupt das gesamte graphische Gewerbe fast immer, unabhängig von der jeweiligen konjunkturellen Situation, unter einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, auf welche die Betriebe mehr als diejenigen zahlreicher anderer Industrie- und Gewerbebezweige angewiesen sind, zu leiden hat; der Facharbeitermangel dürfte insbesondere bedingt sein durch die tariflichen Beschränkungen bei Einstellung von Lehrlingen auf Grund der »Lehrlingsskala«, aber auch durch die allgemein stärkere Abneigung gegen lange Ausbildungszeiten mit niederem Verdienst. Um so weniger läßt die Vollbeschäftigung der westdeutschen Wirtschaft in der Nachkriegszeit einen entsprechenden Rückgriff auf Arbeitslose zu, vor allem auf beschäftigungslose Facharbeiter. Der

¹⁸¹⁾ Vgl. Stellungnahme des Sozialpolitischen Referates des VGBN zum gewerkschaftsseitigen Entwurf für den Manteltarif vom 28. 5. 1949 (verbandsinterne Vervielfältigung).

gewerkschaftliche Kampf gegen die Überstunden ist folglich nichts anderes als ein »Kampf gegen Windmühlentlugel«¹⁸². Immerhin wurde aus den früheren »Deutschen Buchdrucker Tariten« vorsorglich eine Bestimmung als § 9 Ziff. 1 des Manteltarites übernommen, daß notwendig werdende Überstunden nur zu leisten sind wenn sie nicht durch Einstellung von Arbeitslosen oder Einlegung von Schichten nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten vermieden werden können. Bei der Zulässigkeit von Überstunden wird die Mehrarbeit trotzdem kein Übermaß annehmen, weil sie gemäß § 6 AZO¹⁸³ an dreißig Tagen pro Jahr mit täglich zwei Stunden limitiert ist. Die Schutzvorschrift des § 6 AZO erfährt jedoch wieder durch § 7 Abs. 1 AZO¹⁸⁴ eine Lockerung. Davon wurde in der neben dem Manteltarif gültigen Ergänzungsvereinbarung vom 10. 3. 1935 Gebrauch gemacht, und zwar insofern, als Überstunden auch an weiteren sechzig Tagen pro Jahr über die gesetzlich zugelassenen Tage hinaus geleistet werden können. Ebenso wie gewerkschaftsseitig aus sozialen Erwägungen die Mehrarbeit abgelehnt wird, ist sie auch bei der Arbeitgeberseitschaft nicht gerade beliebt, allerdings aus ganz andersartigen Motiven. Unter betriebswirtschaftlichen Aspekten, besonders unter dem Gesichtspunkt der Rentabilität, haben Überstunden nur bedingten Wert. Einerseits sinkt die Arbeitsleistung mit zunehmender Arbeitsdauer ab, so daß ein verhältnismäßig geringeres Produktionsergebnis erzielt wird. Andererseits steigen die Lohnkosten wegen der Aufschläge an, so daß sich möglicherweise kalkulatorische Schwierigkeiten ergeben. Außerdem dürfen die bei Mehrarbeit zusätzlich anfallenden Gemeinkosten, z. B. die Kosten für Beleuchtung und Beheizung, nicht übersehen werden. Somit kommen die Vorschriften bezüglich der Vermeidung von Überstunden den Interessen der Arbeitgeberseite ebenfalls entgegen.

Den die tariflichen Bestimmungen über die Mehrarbeit betreffenden Überlegungen steht nun die Tatsache gegenüber, daß innerhalb des

182) Woitschell, Gerhard: Die Arbeits- und Lohnverhältnisse im Deutschen Buchdruckgewerbe von 1925 bis 1934. Staatswissenschaftl. Diss. Berlin 1936. S. 119.

183) § 6 AZO: »Die Gefolgschaftsmitglieder eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung dürfen an dreißig Tagen im Jahr über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus mit Mehrarbeit bis zu zwei Stunden täglich, jedoch nicht länger als zehn Stunden täglich, beschäftigt werden.«

184) § 7 Abs. 1 AZO: »Die regelmäßige Arbeitszeit kann durch Tarifordnung bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden.«

Buchdruckgewerbes stets Überstunden geringeren oder stärkeren Umfanges geleistet wurden. Dies galt sowohl für die Zeit vor als auch nach dem zweiten Weltkrieg. Aus nachstehender Übersicht über die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in der gesamten Industrie (1950 bis 1958) und im Buchdruckgewerbe (1950 bis 1956) bzw. Druckgewerbe (1957 bis 1958) nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes läßt sich das Ausmaß der Mehrarbeit deutlich ablesen ¹⁸⁵:

Jahr	Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten					
	Gesamte Industrie			Buchdruckgewerbe bzw. Druckgewerbe		
	Männl. Arbeiter	Weibl. Arbeiter	Alle Arbeiter	Männl. Arbeiter	Weibl. Arbeiter	Alle Arbeiter
1950	49,0	45,2	48,0	51,8	49,2	51,1
1951	48,5	44,2	47,4	50,4	48,3	49,8
1952	48,5	44,7	47,5	51,1	49,2	50,5
1953	48,8	45,5	47,9	51,4	49,2	50,8
1954	49,5	45,9	48,6	51,7	49,2	50,8
1955	49,8	46,1	48,8	51,3	49,0	50,7
1956	49,0	45,5	48,0	50,2	47,8	49,4
1957	47,2	44,3	46,5	47,7	45,0	46,9
1958	46,5	43,1	45,7	47,7	45,0	46,9

Ein Vergleich zwischen den durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten für die Arbeiter in der gesamten Industrie und im Buchdruckgewerbe weist für letztere ein über dem Industriedurchschnitt liegendes Ausmaß an Mehrarbeit auf. Interessant ist außerdem, daß sich im Industriedurchschnitt die effektive Arbeitszeit mehr oder weniger mit der gesetzlichen deckt; teilweise liegt sie sogar darunter, was auf »Kurzarbeit« innerhalb gewisser Industrie- und Gewerbebezweige hindeutet. Die statistisch festgestellte Mehrarbeit innerhalb des Buchdruckgewerbes dürfte zunächst die bereits erwähnte Behauptung erhärten, daß die

185) Vgl.:

1. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1954. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt. Stuttgart / Köln. S. 477 und 481;
2. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1958. a. a. O. Stuttgart. S. 441 und 444;
3. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1959. a. a. O. Stuttgart / Mainz. S. 445 und 448.

Einstellung von Arbeitslosen zur Vermeidung von Überstunden nur schwer realisierbar ist. Auf Grund der statistisch festgestellten Mehrarbeit könnten auch besonders günstige Konjunktureinflüsse angenommen werden, d. h. ein ausgedehnteres Beschäftigungsvolumen. Jedoch ist bei einer derartigen Behauptung Vorsicht geboten. Es muß nämlich berücksichtigt werden, daß kurze Arbeitszeiten nicht unbedingt mit schlechter Beschäftigungslage verbunden sind. In zahlreichen Wirtschaftszweigen, vor allem solchen mit großindustriellem Charakter, läßt sich vielmehr durch betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen verhältnismäßig einfach eine Verkürzung der effektiven Arbeitszeit und gleichzeitig eine Vermeidung von Überstunden erreichen, ohne daß Produktionsminderungen eintreten. Bezüglich dieser Möglichkeit sieht sich dagegen das Buchdruckgewerbe vor erhebliche Schwierigkeiten gestellt; zwei Hemmnisse sind zu nennen, welche verantwortlich sein dürften: Betriebsgrößenstruktur, gekennzeichnet durch den hohen Anteil an Kleinbetrieben mit 41,7 % gegenüber Mittelbetrieben mit 55,1 % und Großbetrieben mit 3,2 % (nach der Arbeitsstättenzählung von 1950)¹⁸⁶; handwerkliches Moment, unüberbrückbar bis zu einem gewissen Grade selbst bei Großbetrieben. Auf Grund der an vorstehenden Arbeitszeitvergleich angeknüpften Überlegungen wäre somit zu sagen, daß Druckereibetriebe in Zeiten guter Beschäftigungslage fast ausnahmslos zur Mehrarbeit übergehen müssen, und zwar ohne Rücksicht auf die sich durch steigenden Lohnkostenanteil verschlechternden Rentabilitätsverhältnisse. Es können sich dann aber, wie die Erfahrung immer wieder zeigt, tarifpolitisch negative Auswirkungen ergeben, und zwar insofern, als die Vorschrift, daß höchstens an neunzig Tagen pro Jahr Überstunden zulässig sind, mißachtet wird; und dies ist gleichbedeutend mit einem Verstoß gegen die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen, deren Einhaltung laut § 25 Abs. 1 und 2 AZO strafrechtlich gesichert wird.

Von den tariflichen Mehrarbeitsbestimmungen sind noch zwei letzte erwähnenswert. Einerseits müssen nach § 9 Ziff. 8 des Manteltarifes Überstunden bei unterbrochener Arbeitszeit spätestens am Vormittag des betreffenden Tages, bei durchgehender Arbeitszeit am Tage zuvor vom Arbeitgeber angesagt werden. Andererseits kann nach § 9 Ziff. 9

186) Vgl. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1955. a. a. O. Stuttgart / Köln. S. 170–171.

des Manteltarifes das Ausmaß der Überstunden nur so sein, daß zwischen Beendigung der Arbeitszeit und ihrem Wiederbeginn am nächsten Tage eine Ruhepause von mindestens elf Stunden liegt; dies trifft nach § 3 Ziff. 2 b des Manteltarifes übrigens auch für die Schichtarbeit zu.

IV. Entlohnung

a) Tariflohn und Lohngefüge

Die für die Entlohnung wichtigste Bestimmung, nämlich § 4 Ziff. 4 a des Manteltarifes, lautet: »Die Tariflöhne sind Mindestsätze, darüber hinaus unterliegt der Lohn der freien Vereinbarung nach Maßgabe der Leistung. Der Tariflohn gibt dem Arbeitgeber Anspruch auf diejenige Leistung, wie sie von anderen Arbeitnehmern der gleichen Berufsgruppe unter gleichen Voraussetzungen üblicherweise erreicht wird.« In dieser Bestimmung sind die beiden Maximen enthalten, auf welchen sich das gesamte Lohngefüge des graphischen Gewerbes und damit auch des Buchdruckgewerbes aufbaut: Tariflohn als Mindestlohn sowie Tariflohn als Leistungslohn!

Das Prinzip des Tariflohnes als Mindestlohn ist, wie schon immer, untrennbar mit tariflichen Lohnfestsetzungen verbunden, und dies gilt ausnahmslos für sämtliche Industrie- und Gewerbebezweige. Betreffend das Buchdruckgewerbe sei nur an den Begriff »Minimum des gewissen Geldes« erinnert, welcher in den vor dem ersten Weltkrieg zustandekommenen Tarifen als Bezeichnung für den Wochenlohn verwandt wurde, der sprachlichen Überlieferung gemäß auf dem gescheiterten Tarifversuch von 1848 fußend. Nach dem ersten Weltkrieg, also verhältnismäßig spät, kam der Begriff »Tariflohn« auf, während der Begriff »Minimum des gewissen Geldes« wieder verschwand. Die manteltarifliche Regelung nach dem zweiten Weltkrieg kennzeichnete dann den Tariflohn ausdrücklich als »Mindestlohn«. Ob unausgesprochen wie in den früheren »Deutschen Buchdrucker-Tarifen« oder aber ausdrücklich wie heute, hat die Mindestentlohnung zu bedeuten, daß unter der tariflich festgesetzten Lohngrenze die Arbeitnehmer nicht arbeiten und die Arbeitgeber nicht entlohnen dürfen. Eigentlich wäre ein solcher Hinweis gar nicht erforderlich, weil der Sinn und Zweck tariflicher Vereinbarungen unbestritten darin besteht, Mindestbedingungen zu garantieren.

Das Prinzip des Tariflohnes als Leistungslohn stellt einen Grundsatz dar, welcher dem Mindestlohnprinzip gegenüber früher im Buchdruckgewerbe mehr oder weniger fraglich war. Die Problematik ergab sich dadurch, daß vom Leistungslohn der sogenannte »Soziallohn«, im engeren Sinne »Familienlohn« genannt, zu unterscheiden ist. Entsprechend ersterem werden der Bemessung von tariflicher und ebenso von übertariflicher Entlohnung die beruflichen Leistungen, entsprechend letzterem die sozialen Verhältnisse, vor allem Familienstand, Kinderzahl, Alter sowie Invalidität, zugrunde gelegt, wobei auch beide Möglichkeiten gleichzeitig denkbar sind. Tarifhistorisch gesehen dürfte für die Zeit vor dem ersten Weltkrieg das Leistungslohnprinzip ausschlaggebend bei tariflichen Lohnfestsetzungen gewesen sein. Es wurde zwar nicht ausdrücklich verankert, einen Ansatz bildete aber die bereits im »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1896 enthaltene Bestimmung, daß der Arbeitnehmer für »ordnungsmäßige und regelrechte Arbeit« haftet¹⁸⁷ — ein Passus, welcher in unverändertem Wortlaut bekanntlich noch heute gilt. Durch die ab April 1916 gewährte Teuerungszulage erfolgte erstmals eine Unterscheidung zwischen ledigen und verheirateten Gehilfen mit höherem Tariflohn für letztere; außerdem wurde die Gewährung einer Kinderzulage eingeführt. Damit hatte das Soziallohnprinzip im Tarif ebenfalls Aufnahme gefunden. Der soziale Charakter der Kinderzulage wurde jedoch in der Praxis häufig dadurch entwertet, daß kinderreiche Arbeitnehmer schwerer eine Beschäftigung finden konnten als ledige oder kinderlos verheiratete, weshalb die Zulage ab Mai 1917 wieder wegfiel. Durch den »Deutschen Buchdrucker-Tarif« vom 20. 1. 1925 wurde auch die Unterscheidung in der Entlohnung zwischen ledigen und verheirateten Gehilfen wieder abgeschafft. Aufrechterhalten blieb nur das Leistungslohnprinzip. Allerdings tauchte der Gedanke des Soziallohnes im Jahre 1928 vorübergehend nochmals auf, und zwar insofern, als die Gewerkschaftsseite den Versuch zur Durchsetzung eines sogenannten »Kulturlohnes« unternahm; mit dieser Lohnform, welche wohl grundsätzliche Anerkennung fand, aber dann wegen der Unmöglichkeit ihrer praktischen Anwendung doch nicht tariflich verankert wurde, sollte für den geistig so sehr regen Gehilfenstand des Buchdruckgewerbes eine über die Sicherung des Existenzminimums hinausgehende Berücksichtigung der

187] »Deutscher Buchdrucker-Tarif« von 1896. § 32.

ideellen Seite der Lebenshaltung erreicht werden¹⁸⁸. Nach dem zweiten Weltkrieg trat schließlich noch ein vereinzelter Fall von Lohnfestsetzung entsprechend dem Soziallohnprinzip in Erscheinung, und zwar durch die einmalige Wirtschaftsbeihilfe für den Monat Dezember 1948, gestaffelt nach verheirateten, ledigen und jugendlichen Arbeitnehmern. Nicht zuletzt muß auch der vom Bundesarbeitsgericht zur Rechtsnorm erhobene Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit erwähnt werden; seine tarifliche Anwendung ab März 1958 bedeutet gleichzeitig die Verwirklichung des Leistungslohnprinzips in reinster Form.

Während nach § 4 Ziff. 4 a des Manteltarifes der Tariflohn als Vergütung für normale Arbeitsleistung, d. h. für diejenige Leistung, welche der Arbeitnehmer berufsdurchschnittlich erzielt, zu betrachten ist, können einzelvertraglich vereinbarte Zulagen für außerordentliche Leistungen gewährt werden. Als solche gelten etwa Mengenleistung, Qualitätsarbeit, Verantwortlichkeit, Spezialkenntnis oder Fertigkeit, hinausgehend über gewöhnliche Berufsansprüche. Das Leistungslohnprinzip äußert sich also auch durch Leistungszulagen. Von dieser Form der übertariflichen Entlohnung, welche bereits nach den früheren »Deutschen Buchdrucker-Tarifen« zulässig war, wird in erheblichem Umfange Gebrauch gemacht. Bei der Vollbeschäftigung der westdeutschen Wirtschaft in der Nachkriegszeit sind sogar die übertariflichen Entlohnungsangebote der Arbeitgeber relevanter als die tariflichen, und dies nicht unerheblich. Der Arbeitsmarkt ist im Buchdruckgewerbe durch die Abwerbung von Arbeitskräften, vornehmlich von Facharbeitern, gekennzeichnet; es herrscht eine rege Fluktuation. Von Leistungszulagen dürfte daher immer weniger gesprochen werden können, insbesondere kaum mehr von »echten«. Und entsprechend dürfte die tarifliche Lohnfindung zu entarten drohen. Wegen des Zusammenhanges mit der Gewährung von Leistungszulagen ist noch auf eine ergänzende lohntarifliche Bestimmung hinzuweisen, nämlich auf die seit dem Lohntarif vom 29. 3. 1949 im wesentlichen gleichlautende Bestimmung über die Nichtanrechenbarkeit auf Tariflohnerhöhungen. Derzufolge bleiben einzelvertraglich vereinbarte Leistungszulagen unberührt, dürfen m. a. W. nicht abgebaut werden. Es

188) Vgl. Der Typograph. Organ des Gutenberg-Bundes (Christliche Gewerkschaft Deutscher Buchdrucker). 37. Jahrgang, Nr. 12 / 23. 3. 1928 und Nr. 15 / 13. 4. 1928.

ist als weitere Bestätigung des Leistungslohnprinzips zu werten, daß «echte» Leistungszulagen, nicht aber sonstige übernatürliche Zulagen Tarifschutz genießen.

Nachdem eindeutig festgestellt werden konnte, daß das Leistungslohnprinzip eine der entscheidenden Maximen für das Lohngefüge des Buchdruckgewerbes darstellt, erhebt sich zwangsläufig die Frage nach der sozialen Gerechtigkeit bei der heute gegebenen Bemessung und Verteilung des Arbeitnehmereinkommens — eine Frage, welche für sämtliche Wirtschaftszweige von niemals zu unterschätzender Bedeutung ist. Sie äußert sich vor allem in der Notwendigkeit eines Ausgleichs der Familienlasten, wobei zwei Hauptmotive zugrunde liegen: 1. Kinderreiche Familien sind bei gleichem Einkommen in der Lebenshaltung gegenüber Familien ohne Kinder bzw. mit wenig Kindern erheblich benachteiligt; um den Standard aufrechtzuerhalten, wäre — so ist errechnet worden — für jedes Kind ein um 15 % höheres Einkommen erforderlich. 2. Alle westeuropäischen Länder haben im Gegensatz zu denen Osteuropas und Asiens einen starken Rückgang der Geburtenraten sowie eine drohende Überalterung ihres Volkskörpers mit Zunahme der unterhaltsbedürftigen Arbeitsuntätigen zu verzeichnen. Von der Einkommenseite her konnte zu einer Hebung der Geburtenfreudigkeit beigetragen werden¹⁸⁹.

Ein Ausgleich der Familienlasten ist auf verschiedene Weise möglich. Zunächst sei an die steuerliche Seite gedacht. Das deutsche Einkommensteuersystem kennt seit jeher Steuerermäßigungen entsprechend Familienstand sowie Kinderzahl, und zwar wird von der Einkommen- oder Lohnsteuer ein steuerfreier Betrag für die Ehefrau und jedes Kind des Steuerpflichtigen abgesetzt. Diese Regelung weist jedoch die Schwäche auf, daß Ermäßigungen für die Empfänger von niederen Einkommen, wozu ein großer Teil der Facharbeiter und die Masse der Hilfsarbeiter zu rechnen sind, meist nicht relevant werden. Neben eigentlichen Steuerermäßigungen gibt es noch gewisse Steuerbefreiungen, welche durch den Familienstand bedingt sein können. Als weitere Ausgleichsmöglichkeit muß in Erwägung gezogen werden die Gewährung eines Soziallohnes durch eine Vergütung, für deren Bemessung Zulagen auf Grund von Familienstand sowie Kinderzahl charak-

189) Vgl. Taschenbuch für die Wirtschaft. Herausgegeben vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung. 2. Auflage. Köln/Rhein 1955. S. 417.

teristisch sind. Während Beamte, Angestellte und Arbeiter des öffentlichen Dienstes sowie teilweise auch Arbeitnehmer aus dem Bereich der Privatwirtschaft solche Zulagen erhalten, kommen sie innerhalb des Buchdruckgewerbes kaum mehr zur Auszahlung, wenigstens nicht auf tariflicher Basis. Ein Ausgleich der Familienlasten durch ein Soziallohnsystem ist nämlich ebenfalls mit Nachteilen verbunden und insofern abzulehnen, wie es u. a. besonders seitens des DGB geschieht; dieser stellte bereits beim Gründungskongreß im Oktober 1949 fest, daß die Gewährung eines nach dem Familienstand abgestuften Lohnes zu Benachteiligungen des kinderreichen Arbeitnehmers bei Einstellungen und Entlassungen führen würde, und forderte, daß auf überbetrieblicher Grundlage ein Ausgleich zur Ermöglichung einer angemessenen Lebenshaltung für den kinderreichen Arbeitnehmer und seine Angehörigen geschaffen werden müsse¹⁹⁰. Somit dürfte ein Ausgleich der Familienlasten auf korporativer Grundlage für die einzelnen Wirtschaftszweige die geeignetste Lösung sein. Dieser Mittelweg bleibt sowohl staatlicher als auch betrieblicher Befugnis entzogen. Nach zahlreichen ausländischen Beispielen wurde er bereits mit der Schaffung der sogenannten »Familienausgleichskassen« beschritten. Die gesetzliche Ermächtigung hierzu ist durch das »Gesetz über die Gewährung von Kindergeld und die Errichtung von Familienausgleichskassen (Kindergeldgesetz)« vom 13. 11. 1954 gegeben worden. Geführt werden die Kassen bei den Berufsgenossenschaften, und zwar für den Gesamtkreis der gegen Unfall versicherten Personen, also im wesentlichen für Selbständige sowie für Arbeitnehmer der gewerblichen Wirtschaft und der Landwirtschaft; was die Arbeitnehmer des Buchdruckgewerbes betrifft, so ist die »Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung« zuständig. Die materielle Leistung der Kassen, deren Mittel durch Beiträge zu den Berufsgenossenschaften aufgebracht werden, bestand anfänglich nur in der Gewährung einer Kinderzulage von DM 25,— pro Monat für das dritte und jedes weitere Kind, gewöhnlich bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Dieser Satz erscheint bei einem Vergleich mit der Kindergeldregelung in anderen Ländern, z. B. in Frankreich, gering und reichte zusammen mit den steuerlichen Erleichterungen nicht annähernd aus, um einen sozial wirklich gerechten Ausgleich

190) Vgl. Protokoll Gründungskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes München 12.—14. Oktober 1949. Herausgegeben vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Köln 1950. S. 327—328.

der Familienlasten herbeizuführen. Aber immerhin kann von einem funktionsfähigen Ansatz gesprochen werden. Im übrigen wurde die Kindergeldregelung neuerdings einigermaßen verbessert.

Über die Behandlung der grundlegenden Fragen betreffend das Lohngefüge des Buchdruckgewerbes hinaus sollen nunmehr die Formen, wie die Entlohnung erfolgen kann, erörtert werden: Zeitlohn und Stücklohn. Dieses Doppelsystem besteht seit ältester Zeit und ist auch in § 4 Ziff. 2 des Manteltarifes verankert. Die Löhne selbst werden bekanntlich, wie aus § 4 Ziff. 1 des Manteltarifes hervorgeht, in unabhängig davon geltenden Lohnstarifen festgesetzt. Lediglich Rahmenbestimmungen sind der manteltariflichen Regelung überlassen.

b) Zeitlohn

Von den beiden tariflich zulässigen Lohnformen kommt dem Zeitlohn wegen seiner breiten Anwendung innerhalb des Buchdruckgewerbes die weitaus größere, wenn nicht sogar alleinige Bedeutung zu. Aber erst mit fortschreitender Entwicklung der Lohnverhältnisse stieg er zu seiner dominierenden Stellung empor. So war er im 16. Jahrhundert überhaupt noch nicht bekannt und rund dreihundert Jahre später auch erst wenig üblich¹⁹¹; die Gehilfen zogen es meist vor, im Stücklohn beschäftigt zu werden, weil sich ihnen auf diese Weise angeblich günstigere Verdienstgelegenheiten boten — eine Einstellung, welche in Anbetracht der heutigen Abneigung der Arbeitnehmerschaft gegen den Stücklohn eigentümlich anmutet.

Es besteht im allgemeinen die Möglichkeit, den Zeitlohn entweder als Wochenlohn oder als Stundenlohn festzusetzen. Für das Buchdruckgewerbe hat sich seit frühester Zeit das Wochenlohnprinzip, zunächst bekanntlich als »Minimum des gewissen Geldes« oder nur als »Gewißgeld«, eingebürgert. Dennoch fehlte es in der Vergangenheit nicht an Versuchen, den Stundenlohn an Stelle des Wochenlohnes einzuführen. Besonders zwischen 1920 und 1925 erfolgten arbeitgeberseitig entsprechende Tarifänderungsanträge¹⁹². Als Begründung wurde angegeben, daß der Stundenlohn bei Berücksichtigung nicht vermeidbarer »Leerlaufstunden« die wirklich geleistete Arbeit sinnfälliger be-

191) Vgl. Krah, Willi: Der Verband der Deutschen Buchdrucker. Erster Band: 1866—1888. a. a. O. S. 118.

192) Vgl. Blach, Julius: a. a. O. S. 270—271.

werte, daß er eine geeignetere Kalkulationsgrundlage biete und daß er überdies einen besseren Vergleich mit dem Stundenlohnsystem anderer Industrie- und Gewerbebranchen zulasse. Die wiederholten Anträge auf Einführung des Stundenlohnes stießen jedoch auf heftigsten Widerstand der Gehilfenschaft. Sie erblickte darin eine Verletzung ihres Standesbewußtseins — geradezu eine »Degradierung«, nachdem seit Jahrzehnten der Wochenlohn tariflich üblich war. Die arbeitgeberseitigen Bemühungen mußten somit lediglich Versuche bleiben, und das Wochenlohnprinzip wurde bis zur Gegenwart nicht mehr angetastet. Entgegen der früheren Gepflogenheit hat allerdings die Bezeichnung »Wochenlohn« im Manteltarif keine Aufnahme mehr gefunden. Dies ist zwar ein Mangel, doch können sich keinerlei Konsequenzen ergeben. Der Wochenlohn darf nämlich trotzdem als tariflich verankert gelten, weil er im Tarifkommentar an mehreren Stellen ausdrücklich genannt ist.

Dem Zeitlohn kommt nicht nur Bedeutung zu wegen der Art der Lohnfestsetzung, sondern er dient auch der Berechnung von Aufschlägen für Nacharbeit, Arbeit an Sonntagen und Feiertagen sowie Überstunden. Diese Aufschläge wurden seit dem Ende des ersten Weltkrieges im Manteltarif als Prozentsätze vereinbart, unabhängig von der jeweiligen lohntariflichen Regelung. Für die Errechnung der Aufschläge kann allerdings, ihrem Charakter entsprechend, nicht der Wochenlohn zugrunde gelegt werden. Als Basis muß vielmehr der Stundenlohn herangezogen werden. Dies mag als Durchbrechung des Prinzips des Zeitlohnes als Wochenlohn erscheinen. In Wirklichkeit liegt aber eine solche Durchbrechung keineswegs vor, denn § 3 Ziff. 2 a des Manteltarifes bestimmt, daß sich der Stundenlohn aus dem tariflichen Wochenlohn zuzüglich Leistungszulagen und sonstiger über tariflicher Zulagen, dividiert durch die betrieblich festgelegte Wochenarbeitszeit, ergibt. Eindeutig hat also der Stundenlohn seinen Ursprung im Wochenlohn und nicht umgekehrt. Nachstehend soll im einzelnen die tarifliche Regelung der Aufschläge betrachtet werden, wobei zum Zwecke des Vergleiches auch die bisherige Entwicklung interessieren dürfte:

1. Aufschläge für Nacharbeit.

Für die während der Nachtzeit, d. h. der Zeit außerhalb der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit, geleistete Arbeit ist nach § 3

Ziff. 2 a des Manteltarifes ein Aufschlag auf den Stundenlohn zu gewähren. Derselbe staffelt sich in der Höhe entsprechend der zeitlichen Lage der Nachtarbeitsstunden und beträgt für die Stunden von 18 bzw. 19 bis 23 Uhr je 20 %, für die Stunden von 23 bis 01 Uhr je 35 % und für die Stunden von 01 bis 06 bzw. 07 Uhr je 45 %.

Eine Bestimmung über Nachtaufschläge ist erstmals im »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1896 zu finden. Dabei handelte es sich aber noch um eine Kann-Vorschrift; es wurde lediglich eine Entschädigung von 25 % empfohlen. Mit dem »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1920 erfolgte die Umwandlung in eine Muß-Vorschrift, und insofern durfte nun von einer tariflichen Pflicht gesprochen werden. Die Nachtaufschläge waren im einzelnen, zunächst bis zum Ende des zweiten Weltkrieges, wie folgt geregelt:

Tarif von 1920.

18–21 Uhr: 10 %; 21–23 Uhr: 15 %; 23–04 Uhr: 20 %; 04–06 Uhr: 25 %; 06–07 Uhr: 15 %.

Tarif vom 19. 12. 1922.

18–21 Uhr: 10 %; 21–23 Uhr: 20 %; 23–04 Uhr: 25 %; 04–06 Uhr: 35 %.

Tarif vom 25. 5. 1924.

18 bzw. 19–21 Uhr: 15 %; 21–23 Uhr: 25 %; 23–02 Uhr: 30 %; 02–06 bzw. 07 Uhr: 40 %.

Tarif vom 20. 1. 1925.

18 bzw. 19–21 Uhr: 15 %; 21–23 Uhr: 25 %; 23–02 Uhr: 35 %; 02–06 bzw. 07 Uhr: 45 %.

Tarif vom 14. 5. 1932.

20–21 Uhr: 15 %; 21–23 Uhr: 25 %; 23–02 Uhr: 35 %; 02–06 Uhr: 45 %.

Nach dem zweiten Weltkrieg wurde die von 1925 bis 1932 gültige Regelung in den Manteltarif vom 28. 5. 1949 übernommen. Somit blieben die Nachtaufschläge während eines Zeitraumes von dreißig Jahren im wesentlichen unverändert: Der maximale Prozentsatz, ursprünglich mit 25 % eingeführt, betrug 45 %. Auch im Mantel-

tarif vom 15. 7. 1955 wurde diese Spitze beibehalten; die Staffelung erfuhr allerdings eine nicht unerhebliche Vereinfachung mit teilweiser Verbesserung.

2. Aufschläge für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen.

Wird an Sonntagen und Feiertagen gearbeitet, so besteht nach § 6 Ziff. 3 des Manteltarifes Anspruch auf Gewährung eines Aufschlages auf den Stundenlohn, in der Höhe wiederum gestaffelt. Er beträgt bei unregelmäßiger Arbeit 60 %, bei regelmäßiger Arbeit 80 %. Was im besonderen die Feiertage betrifft, so gilt dies nur für die »gewöhnlichen«. An »mittleren« und »hohen« Feiertagen hingegen kommt noch eine Vergünstigung durch Erhöhung des Aufschlages in Betracht, und zwar an »mittleren«, d. h. zweiter Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertag, Neujahr, Tag der Arbeit sowie Tag der Deutschen Einheit, durch Erhöhung auf 125 %, an »hohen«, d. h. erster Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertag, durch Erhöhung auf 150 %. Daneben kann — hauptsächlich Zeitungsdruckereien betreffend — eine weitere Vergünstigung wirksam werden: Wenn während einer Schichtwoche an mindestens der Hälfte der Arbeitstage Beginn und Ende der Arbeitszeit außerhalb der normalen Tagesarbeitszeit liegen, erhöht sich der Aufschlag für regelmäßige Arbeit an Sonntagen und »gewöhnlichen« Feiertagen von 80 % auf 100 %, für Arbeit an »mittleren« bzw. »hohen« Feiertagen von 125 % auf 175 % bzw. 150 % auf 200 %.

Aufschläge für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen wurden bereits mit dem »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1873 eingeführt, und zwar in Form einer doppelten Entschädigung. Ab dem »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1886 waren dann in absoluten Beträgen genannte Aufschläge üblich. Dieses System, den Gehilfen der untergeordneten Lohnklassen größere Vorteile bietend, blieb bis zum Ende des ersten Weltkrieges erhalten. Seine Ablösung geschah dadurch, daß im »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1920 die Aufschläge erstmals prozentual geregelt wurden, was eine allein gerechte Bemessung darstellen dürfte. Die Regelung nach Prozentsätzen gilt noch heute unverändert. Über die Höhe der einzelnen Sonntags- und Feiertagsaufschläge, zunächst bis zum Ende des zweiten Weltkrieges, soll folgender Aufschluß gegeben werden:

Aufschläge für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen				
Tarif	Sonn- und Feiertage		2. Oster-, Pfingst- und Weih- nachts- feiertag	1. Oster-, Pfingst- und Weih- nachts- feiertag
	Unregel- mäßig	Regel- mäßig		
1920	40 %	60 %	100 %	100 %
19. 12. 1922	50 %	75 %	100 %	100 %
25. 5. 1924	50 %	80 %	125 %	125 %
20. 1. 1925	60 %	90 %	125 %	150 %
14. 5. 1932	60 %	75 %	125 %	150 %

Die seit 1932 bestehende Regelung wurde im Manteltarif vom 28. 5. 1949 beibehalten, abgesehen von einer Ausdehnung der Aufschlagspflicht für »mittlere« Feiertage auf Neujahr und den Tag der Arbeit. Eine prozentuale Verbesserung brachte also nach dem zweiten Weltkrieg erst der Manteltarif vom 15. 7. 1955. Der Stand von 1925 bis 1932 wurde trotzdem noch nicht erreicht, wenn auch der Kreis der »mittleren« Feiertage eine erneute Erweiterung erfuhr durch Aufnahme des Tages der Deutschen Einheit.

Außer dem eigentlichen Aufschlag entsprechend der geleisteten Arbeit kommt nach § 6 Ziff. 6 des Manteltarifes für diejenigen Arbeitnehmer, welche am Sonntag oder in der Nacht zum Montag bzw. an einem Feiertag oder in der Nacht zum darauffolgenden Tag mit der Herstellung von regelmäßig erscheinenden Zeitungen und Zeitschriften beschäftigt sind, noch eine sogenannte »Antrittsgebühr« als Grundentschädigung in Betracht. Diese beträgt grundsätzlich 15 %, bei einer Arbeitszeit von drei Stunden und weniger jedoch nur 7,5 % des Wochenlohnes; Ausgangsbasis für die Errechnung bildet demgemäß nicht, wie sonst bei Aufschlägen üblich, der Stundenlohn. Die früheren »Deutschen Buchdrucker-Tarife« schrieben außerdem eine Antrittsgebühr im Falle unregelmäßiger Arbeit an Sonntagen und Feiertagen vor. Eine derartige Bestimmung ist inzwischen wieder weggefallen. Es wird nach § 6 Ziff. 4 des Manteltarifes lediglich vorgeschrieben, daß für mindestens zwei Stunden eine Entlohnung zu erfolgen hat, selbst wenn die Beschäftigung kürzere Zeit dauert.

Übrigens besitzt das Buchdruckgewerbe hinsichtlich der Entschädigung für Sonntags- und Feiertagsarbeit eine zweifelsohne günstigere Tarifierung als andere Industrie- und Gewerbebranchen. Diese Vorrangstellung gewinnt noch erhöhte Bedeutung durch die Tatsache, daß bereits früh die Unmöglichkeit eines Lohnabzuges für arbeitsfreie Feiertage, wie in § 5 Ziff. 1 des Manteltarifes zum Ausdruck kommt, geregelt wurde — eine Bestimmung, welche den meisten Industrie- und Gewerbebranchen lange Zeit fremd war.

3. Aufschläge für Überstunden.

Mehrarbeit, d. h. über die innerbetrieblich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, wird durch einen Überstundenaufschlag auf den Stundenlohn vergütet. Nach § 9 Ziff. 3 des Manteltarifes beträgt er für die ersten beiden Überstunden am Tage je 25 % und staffelt sich anschließend progressiv, indem für jede weitere Überstunde 5 % mehr hinzukommen. Bei Schichtarbeit sind noch zusätzliche Überstundenaufschläge möglich: Wenn während einer Schichtwoche an mindestens der Hälfte der Arbeitstage Spätschicht (Arbeitsbeginn innerhalb und Arbeitsende außerhalb der normalen Tagesarbeitszeit) gegeben ist, beträgt der zusätzliche Aufschlag pro Überstunde bis 24 Uhr 10 % und ab 00 Uhr 20 %; analog beträgt im Falle von Nachtschicht (Arbeitsbeginn und Arbeitsende außerhalb der normalen Tagesarbeitszeit) der zusätzliche Aufschlag pro Überstunde durchgehend 40 %.

Ebenso wie Aufschläge für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen wurden Überstundenaufschläge erstmals im »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1873 festgelegt. Sie lauteten bis zum Ende des ersten Weltkrieges gleichfalls auf absolute Beträge und differenzierten sich in der Höhe entsprechend der zeitlichen Lage der Überstunden. Nur das materielle Ausmaß blieb nicht unverändert. Mit dem »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1920 wurde dann das System der prozentualen Aufschläge auch für die Überstundenentschädigung eingeführt; ebenfalls erfolgt die Staffelung nicht mehr entsprechend der zeitlichen Lage, sondern entsprechend der Zahl der täglichen Überstunden. Diese grundsätzliche Regelung wurde bis heute beibehalten. Im einzelnen sind, zunächst bis zum Ende des zweiten Weltkrieges, die Überstundenaufschläge folgendermaßen festgesetzt worden:

Tarif von 1920.

Erste und zweite Überstunde: 25 %; dritte und vierte Überstunde: 40 %; alle weiteren Überstunden: 50 %.

Tarif vom 25. 5. 1924.

Erste und zweite Überstunde: 25 %; dritte und vierte Überstunde: 45 %; alle weiteren Überstunden: 60 %.

Tarif vom 20. 1. 1925.

Erste Überstunde: 25 %; zweite Überstunde: 30 %; jede weitere Überstunde: 10 % mehr.

Tarif vom 2. 3. 1927.

Erste Überstunde: 25 %; jede weitere Überstunde: 5 % mehr.

Die jüngste Änderung geschah schließlich durch den Manteltarif vom 28. 5. 1949. Er brachte eine Regelung, wie sie auch noch im Manteltarif vom 15. 7. 1955 enthalten ist. Vergleichend läßt sich feststellen, daß die Regelung der Überstundenaufschläge nach 1925 eine spürbare Verschlechterung erfahren hat. Die Verschlechterung beläuft sich ab 1927 auf 5 %, ab 1949 sogar auf 10 % für die dritte Überstunde und nimmt mit steigender Überstundenzahl noch um jeweils 5 % zu (vierte Überstunde: 10 % bzw. 15 %, fünfte Überstunde: 15 % bzw. 20 %, etc.). Als hierfür ausschlaggebend ist anzusehen, daß die Progression gegenüber früher erst mit der dritten Überstunde beginnt und außerdem ein geringeres Ausmaß besitzt.

Kennt also das Tarifwesen des Buchdruckgewerbes insgesamt Aufschläge für Nacharbeit, Arbeit an Sonntagen und Feiertagen sowie Überstunden, so entsteht in der Praxis häufig die Situation eines gleichzeitigen Anspruches auf alle drei Aufschläge oder mindestens auf zwei von ihnen. Für solche Fälle gilt, wie in § 9 Ziff. 3 des Manteltarifes ergänzend festgelegt ist, die Bestimmung, daß die Prozentsätze der Aufschläge addiert werden und der sich ergebende Gesamtprozentsatz dem Stundenlohn zugerechnet wird. Eine Ausnahme hiervon wiederum gibt es beim Zusammentreffen von Nachtaufschlägen mit Überstundenaufschlägen; dann nämlich ist nur der jeweils höhere Aufschlag relevant. An einem Beispiel soll dies veranschaulicht werden: Nach Ende der normalen Tagesarbeitszeit wird eine Überstunde

erforderlich. In Betracht kommt infolgedessen ein Nachtaufschlag von 20 % sowie ein Überstundenaufschlag von 25 %. Die geleistete Überstunde darf jedoch nicht mit dem Gesamtaufschlag von 45 % belegt werden, sondern nur mit dem Überstundenaufschlag von 25 %, weil derselbe höher ist als der Nachtaufschlag.

c) Stücklohn

Als zweite Lohnform neben dem Zeitlohn ist innerhalb des Buchdruckgewerbes der Stücklohn, gewöhnlich »Akkordlohn« genannt, tariflich zulässig. Die besonderen Verhältnisse beim Produktionsablauf ermöglichen allerdings, verglichen mit demjenigen zahlreicher anderer Industrie- und Gewerbebranchen, z. B. der Metallindustrie, der Textilindustrie oder der chemischen Industrie, nur in beschränktem Maße eine Beschäftigung nach dem Akkordlohnsystem. Abgesehen von technischen Gründen wirkt die Betriebsgrößenstruktur des Buchdruckgewerbes hemmend. Noch am ehesten läßt sich Akkordarbeit in den Buchbindereiabteilungen der Druckereibetriebe durchführen; darauf soll aber nicht weiter eingegangen werden, weil die Facharbeiter und Hilfsarbeiter dieser Abteilungen dem Buchdruckgewerbe im engeren Sinne nicht angehören und auch häufig entsprechend den Akkordrichtlinien der papierverarbeitenden Industrie entlohnt werden. Was dagegen die eigentlichen Gewerbeangehörigen anbelangt, so kommt Stücklohn bzw. Akkordlohn allenfalls für Handsetzer und Maschinensetzer in Betracht. Und hierbei bildet das einzige Gebiet, auf welchem sich Akkordarbeit überhaupt bewährt hat, der sogenannte »glatte Satz« — als Verfahren der Satzherstellung im Zeitungs- und Werkdruck dominierend.

Die Akkordentlohnung der Setzer ist üblich auf Grund einer Berechnung nach Buchstaben. Insofern wird die Akkordarbeit als »Berechnen« bezeichnet und analog der Stücklohn bzw. Akkordlohn als »Berechnerlohn«. Dessen Festlegung geschieht folgendermaßen: Bei einer gegebenen Satzbreite gehen eine bestimmte Anzahl von kleinen Buchstaben des Alphabetes, fortlaufend von »a« bis »z« gesetzt, in eine Zeile; da eine Seite mit normaler Höhe soundso viele Zeilen umfaßt, muß die Zeilenzahl mit der Zahl der Buchstaben, soweit sie in eine Zeile gehen, und dann natürlich noch mit dem »Satzpreis«, d. h. dem Akkordsatz, multipliziert werden, um den Lohnbetrag zu wissen, welchen der Handsetzer für eine Seite »glatten Satz« zu beanspruchen

hat¹⁹³. Die Methode der Berechnung nach kleinen Buchstaben des Alphabetes wurde im Jahre 1873 mit dem ersten »Deutschen Buchdrucker-Tarif« eingeführt, und zwar mit Akkordsätzen für 1 000 Buchstaben Fraktur-Schrift und Antiqua-Schrift entsprechend den einzelnen Schriftgrößen. Vorher, d. h. etwa ab 1830, erfolgte die Berechnung nach 1 000 Buchstaben »n« — eine Methode, welche die Gehilfen begreiflicherweise als ungerecht empfanden; und noch früher, zurückgehend bis auf die Zeit der Erfindung der Buchdruckerkunst, waren Bogen, Format und Schrift maßgebend¹⁹⁴. Als Folge der Verbreitung der Setzmaschine seit Ende des vergangenen Jahrhunderts dehnte sich dann das Berechnen mehr und mehr auf den Maschinensatz aus. Dies gab Anlaß, zunächst provisorisch im Setzmaschinentarif von 1889 und später vollgültig im »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1906 eine besondere Lohnregelung für Maschinensetzer zu schaffen. Ebenso wie für den Handsatz kam für den Maschinensatz die »Alphabetberechnung« zur Einführung, jedoch nicht nach 1 000 Buchstaben, sondern nach 10 000 Buchstaben Fraktur-Schrift und Antiqua-Schrift mit Akkordsätzen entsprechend den einzelnen Maschinentypen.

Wie bereits festgestellt wurde, ist Akkordarbeit in Form des Berechnens auf die Satzherstellung im Zeitungs- und Werkdruck beschränkt. Aber selbst dort ging das Berechnen seit Beginn des letzten Drittels des vergangenen Jahrhunderts stetig zurück, während die Beschäftigung nach dem Zeitlohnsystem zunehmend an Bedeutung gewann. Für den Zeitraum bis 1931 läßt sich die Entwicklung der beiden Lohnformen aus nachstehender Zahlenübersicht betreffend die Handsetzer genau ersehen¹⁹⁵:

193) Siehe auch Anmerkung 13.

194) Vgl. Krah!l, Willi: Der Verband der Deutschen Buchdrucker. Erster Band: 1866—1888. a. a. O. S. 119.

195) Quellen:

1. Krah!l, Willi: Der Verband der Deutschen Buchdrucker. Erster Band: 1866—1888. a. a. O. S. 442;
2. Krah!l, Willi: Der Verband der Deutschen Buchdrucker. Zweiter Band: 1888—1916. a. a. O. S. 154 (Dritter Teil);
3. Jahresbericht des VdDB. 1924;
4. Jahresbericht des VdDB. 1928;
5. Jahresbericht des VdDB. 1931.

Jahr	Anzahl der erfaßten Handsetzer	Wochenlohn		Berechnerlohn	
		Anzahl	%	Anzahl	%
1885	18 823	12 811	68,1	6 012	31,9
1894	21 922	16 508	75,3	5 414	24,7
1900	31 812	24 202	76,1	7 610	23,9
1907	36 897	31 333	85,0	5 564	15,0
1912	40 883	37 331	91,3	3 552	8,7
1924	38 264	37 189	97,2	1 075	2,8
1928	39 133	38 398	98,1	735	1,9
1931	27 809	27 393	98,5	416	1,5

Hinsichtlich der weiteren Entwicklung ab 1931 stehen keine Zahlenangaben mehr zur Verfügung, doch kann mit Sicherheit behauptet werden, daß das System des Berechnerlohnes, soweit es wenigstens den Handsatz betrifft, bis heute faktisch ganz verdrängt worden ist. Es sollen auch die hierfür maßgeblichen Gründe nicht unerwähnt bleiben: Vor 1850 umfaßte die Bücherproduktion rund 90 % der Gesamterzeugung im Buchdruckgewerbe ¹⁹⁶, d. h. der Arbeitsablauf in den Setzereiabteilungen der Druckereibetriebe konzentrierte sich hauptsächlich auf den nur für das Berechnen günstigen »glatten Satz«. Der Wirtschaftsaufschwung vor und um die Jahrhundertwende brachte zwar absolut eine Ausweitung des Zeitungs- und Werkdrucks, relativ aber schob sich der Akzidenzdruck ¹⁹⁷ mit dem sogenannten »Feinsatz« stark in den Vordergrund. Die dadurch vermehrte Vielfältigkeit der Produktion, außerdem die wachsende Tendenz zur Berücksichtigung qualitativer Gesichtspunkte, ließ aus technischen Gründen das Berechnen immer weniger zugänglich erscheinen. Hinzu kam, daß mit zunehmender Verbreitung der Setzmaschine fast nur noch der Maschinensatz für den Zeitungs- und Werkdruck in Frage kam.

Die lediglich noch theoretische Bedeutung des Berechnens dürfte verantwortlich dafür sein, daß die nach dem zweiten Weltkrieg zustande-

196) Vgl. Blach, Julius: a. a. O. S. 324.

197) Unter »Akzidenzen« sind Geschäfts-, Behörden- und Familiendrucksachen zu verstehen; in der Regel schließt ihre Herstellung den »glatten Satz« aus und verlangt den »Feinsatz« (Satz unter Verwendung von Akzidenz-, Titel- und Plakatschriften sowie Linien, Einfassungen und Schmuckmaterial).

gekommenen Manteltarife keine entsprechenden Bestimmungen mehr enthalten. Immerhin fand bis 1932 eine regelmäßige Tarifierung statt, obwohl schon damals der Rückgang des Berechnens auf ein Minimum zu verzeichnen war. Eine manteltarifliche Regelung fehlt heute allerdings trotzdem nicht, denn in Verbindung mit der Vereinbarung vom 10. 3. 1955 betreffend die Revision des Manteltarifanhanges legten die Tarifpartner durch eine Protokollnotiz fest: »Es besteht Übereinstimmung darüber, daß für die im Berechnen beschäftigten Handsetzer und Maschinensetzer die im früheren Buchdruckertarif in der Anlage A enthaltenen rechnerischen Richtlinien weiterhin maßgeblich sind.« Damit gilt die in die Abschnitte »Vom Berechnen im Handsatz« und »Vom Berechnen im Maschinensatz« gegliederte Anlage A als Bestandteil des Manteltarifes. Im einzelnen noch auf ihre Bestimmungen einzugehen, würde wegen der faktischen Bedeutungslosigkeit des Berechnens zu weit führen. Wissenswert ist höchstens, daß die Anpassung der seit dem »Deutschen Buchdrucker-Tarif« vom 25. 5. 1924 unverändert gebliebenen Akkordsätze für 1 000 Buchstaben Handsatz bzw. 10 000 Buchstaben Maschinensatz an die jeweiligen Erhöhungen des Tariflohnes (Zeitlohn) mit Hilfe eines prozentualen Zuschlages erfolgt; dieser Zuschlag wird »Berechnerausgleich« genannt und ergibt sich als Differenz zwischen dem Tariflohn von 1924 und dem jeweils neuesten Tariflohn.

V. Urlaub

Im Interesse der Gesundheit des arbeitenden Menschen ist die Gewährung eines jährlichen Erholungsurlaubes von unbestrittener Notwendigkeit. Ein dahingehender Anspruch kann zunächst einmal gewohnheitsrechtlich begründet sein, abgeleitet aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Darüber hinaus kann ein Anspruch sowohl auf gesetzlicher als auch auf tarifvertraglicher Grundlage bestehen. Was die gesetzliche Grundlage anbelangt, so ist zwar eine generelle bundeseinheitliche Urlaubsregelung vorgesehen, doch ist noch ungewiß, wann sie Gesetzeskraft erhält; lediglich für Jugendliche gelten im Rahmen des JSchG bundeseinheitliche Vorschriften. In fast allen deutschen Ländern existieren aber bereits besondere Urlaubsgesetze. Naturgemäß haben Gesetzesvorschriften den Vorrang vor den für die einzelnen Industrie- und Gewerbebranchen auf tarifvertraglicher Grundlage vereinbarten Regelungen.

Für das Buchdruckgewerbe ist der Urlaubsanspruch in § 10 Ziff. 1 des Manteltarifes zentral verankert: »Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) bei 12monatiger Beschäftigung unter Fortzahlung des Lohnes einmal Anspruch auf Gewährung des vollen tariflichen Erholungsurlaubs (Jahresurlaub).« Ergänzt wird diese Bestimmung durch § 10 Ziff. 2 des Manteltarifes; danach berechtigt jeder Monat Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb zum Anspruch auf ein Zwölftel desurlaubes, allerdings mit der Maßgabe, daß er erstmalig nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten geltend gemacht werden kann. Auf diesem Anspruch aufbauend, ist die Urlaubsdauer festgelegt, und zwar getrennt für Arbeitnehmer unter 18 Jahren, d. h. Jugendliche, sowie für Arbeitnehmer über 18 Jahre. Nach § 10 Ziff. 8 des Manteltarifes beträgt der Urlaub für Jugendliche im Alter von 14 und 15 Jahren 18 Werktage, für Jugendliche im Alter von 16 und 17 Jahren 15 Werktage; da in § 21 Abs. 2 JSchG für Jugendliche unter 16 Jahren 15 Arbeitstage und für Jugendliche über 16 Jahre 12 Arbeitstage als Mindesturlaub festgesetzt sind, lautet die tarifliche Regelung günstiger als die gesetzliche. Für Arbeitnehmer über 18 Jahre beträgt der Urlaub nach § 10 Ziff. 3 des Manteltarifes 12 Werktage. Dieser Mindesturlaub erhöht sich bei 4- bis 10jähriger Berufszugehörigkeit auf 13 Werktage, bei 11- bis 15jähriger Berufszugehörigkeit auf 15 Werktage und bei mehr als 15jähriger Berufszugehörigkeit auf 17 Werktage. Darüber hinaus ist noch zusätzlicher Urlaub zu gewähren, nämlich nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Werktag, nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Werktage, nach 15jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Werktage und nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit 4 Werktage. Die mögliche Höchstdauer desurlaubes beträgt somit 21 Werktage. Ebenfalls in § 10 Ziff. 3 des Manteltarifes sind die Begriffe »Betriebszugehörigkeit« und »Berufszugehörigkeit« erläutert. Dementsprechend bemißt sich die Betriebszugehörigkeit nach der Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb, die Berufszugehörigkeit nach der gesamten Dauer der Tätigkeit im graphischen Gewerbe, beidmals vom vollendeten 18. Lebensjahr ab gerechnet. Die Gewerkschaftsseite setzt sich seit jeher für die Bemessung der Urlaubsdauer nach der Berufszugehörigkeit statt nach der Betriebszugehörigkeit ein, um dadurch den Arbeitnehmern einen längeren Urlaub zu sichern; andererseits ist der Arbeitgeberseite mehr an der Bemessung nach der Betriebszugehörigkeit gelegen, weil sie sich dadurch eine stärkere Bin-

dung der Arbeitnehmer an den Betrieb, m. a. W. eine größere Kontinuität in der Zusammensetzung der Belegschaft verspricht. Neben Anspruch und Dauer stellt die Urlaubsvergütung den dritten wichtigen Punkt der Urlaubsregelung dar. Wie § 10 Ziff. 5 des Manteltarifes bestimmt, errechnet sich die Vergütung, welche vor Antritt desurlaubes zu gewähren ist, gewöhnlich nach dem durchschnittlichen Bruttoverdienst der vorausgegangenen zwölf Lohnwochen bzw. bei monatlicher Lohnabrechnung der vorausgegangenen drei Monate; an Stelle dieses Zeitraumes kann auch ein längerer bis zu einem Jahr zugrunde gelegt werden, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat innerbetrieblich eine entsprechende Vereinbarung treffen. Der Vergütungsbetrag pro Urlaubstag ergibt sich dadurch, daß der Bruttoverdienst des Berechnungszeitraumes durch die Zahl der Werktage innerhalb dieses Zeitraumes (pro Woche sechs Werktage) dividiert wird. Die Urlaubsregelung umfaßt nach § 10 Ziff. 7 des Manteltarifes endlich noch das grundsätzliche Verbot der finanziellen Abgeltung desurlaubes.

Tarifhistorisch betrachtet, begann für das Buchdruckgewerbe die Entwicklung auf dem Gebiete der Urlaubsregelung nach dem ersten Weltkrieg. Allerdings war schon vorher freiwillige Gewährung von Urlaub weit verbreitet. So konnten im Jahre 1918 nicht weniger als 1 030 Betriebe (25,4 %) mit insgesamt 17 894 Gehilfen (47,2 %) ermittelt werden, welche Urlaub von unterschiedlicher Dauer bewilligten¹⁹⁸. Das Buchdruckgewerbe war daher auch in der Urlaubsfrage früh maßgeblich am sozialpolitischen Fortschritt beteiligt. Daß sich hierbei die Arbeitgeberschaft als recht entgegenkommend erwies, wurde übrigens von der Gewerkschaftsseite eindeutig anerkannt, sprach sie doch von einem »freiwilligen Akt sozialen Verständnisses von Seiten der Prinzipale«¹⁹⁹. Die erstmalige Aufnahme von Urlaubsbestimmungen in den Tarif erfolgte durch einen am 21. 5. 1919 unter Mitwirkung des Reichsarbeitsamtes gefällten Schiedsspruch. Dieser setzte die mögliche Höchstdauer desurlaubes mit 15 Arbeitstagen fest – eine Regelung, welche noch im »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1920 beibehalten wurde. Der »Deutsche Buchdrucker-Tarif« vom 19. 12. 1922 brachte dann wieder eine Reduzierung auf 10 bzw. 12

198] Vgl. Blach, Julius: a. a. O. S. 143.

199] Krahel, Willi / Helmholz, Karl: Verband der Deutschen Buchdrucker. Gewerkschaftliche Skizzen über die Zeit von 1866–1925. Leipzig 1925. S. 53.

Arbeitstage. Ein arbeitnehmerseitiger Antrag auf Bemessung des Urlaubes nicht allein nach der Betriebszugehörigkeit, sondern außerdem nach der Berufszugehörigkeit war bereits in den Verhandlungen für den »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1920 zu verzeichnen, und in den Tarifverhandlungen der Folgezeit tauchte er fast regelmäßig erneut auf. Jedoch erst ab dem »Deutschen Buchdrucker-Tarif« vom 2. 3. 1930 wurde die Bemessung nach der Berufszugehörigkeit eingeführt, abgesehen von einer zuvor nur vorübergehenden Einführung im »Deutschen Buchdrucker-Tarif« vom 19. 12. 1922. Über die Urlaubsregelung für den Zeitraum von 1920 bis 1932 unterrichtet im einzelnen nachstehende Übersicht:

Tarif	Urlaubsregelung					
	Mindestdauer des Urlaubes nach einer Betriebszugehörig- keit von			Zusätzlicher Urlaub für jedes weitere Jahr Betriebs- zugehörigkeit	Höchstdauer des Urlaubes in Betrieben von Orten	
	sechs	neun	zwölf		bis	über
	Mon.	Mon.	Mon.		25 000 E.	25 000 E.
1920	—	5	—	I	15	15
19. 12. 1922	— (1)	5	—	I	10	12
25. 5. 1924	3	5	—	I	10	12
20. 1. 1925	3	5	—	I	10	12
2. 3. 1927	3	—	6	I	10	12
2. 3. 1930	3 (6)	—	6	I	10	12
14. 5. 1932	3 (6)	—	6	I	10	12

Während der nationalsozialistischen Ära blieben die Urlaubsbestimmungen des »Deutschen Buchdrucker-Tarifes« vom 14. 5. 1932 im Gegensatz zu den meisten anderen manteltariflichen Bestimmungen nur wenige Jahre unverändert. Mit Wirkung ab 1. 6. 1937 wurden sie nämlich durch die strukturell völlig verschiedene »Urlaubsordnung für gewerbliche Gefolgschaftsmitglieder im graphischen und papierverarbeitenden Gewerbe im Deutschen Reich« vom 27. 5. 1937 ersetzt. Danach betrug die Urlaubsdauer für Arbeitnehmer über 18 Jahre im 1. und 2. Urlaubsjahr 6 Arbeitstage, im 3. und 4. Urlaubsjahr 7 Arbeitstage, im 5. Urlaubsjahr 8 Arbeitstage, im 6. Urlaubsjahr 9 Arbeitstage, im 7. Urlaubsjahr 10 Arbeitstage, im 8. Urlaubsjahr 11 Ar-

beitstage und im 9. Urlaubsjahr 12 Arbeitstage²⁰⁰. Zwei abermalige Umgestaltungen der Urlaubsregelung fanden nach dem zweiten Weltkrieg statt, ehe der Manteltarif vom 15. 7. 1955 in Kraft trat; aus nachstehender Zusammenstellung ist dies deutlich zu entnehmen:

Urlaubsabkommen vom 13. 5. 1948.

Mindesturlaub für Arbeitnehmer über 18 Jahre: 12 Werktage. Erhöhter Urlaub entsprechend dem Lebensalter: 13 Werktage im Alter von 30 bis 34 Jahren, 14 Werktage im Alter von 35 bis 39 Jahren, 15 Werktage im Alter von 40 Jahren und mehr. Zusätzlicher Urlaub entsprechend der Betriebszugehörigkeit: 1 Tag nach 5 Jahren, 2 Tage nach 10 Jahren, 3 Tage nach 15 Jahren, 5 Tage nach 20 Jahren, 6 Tage nach 25 Jahren.

Urlaubsabkommen vom 22. 1. 1949 und Manteltarif vom 28. 5. 1949.

Mindesturlaub für Arbeitnehmer über 18 Jahre: 12 Wochentage. Erhöhter Urlaub entsprechend der Berufszugehörigkeit: 13 Wochentage bei 4 bis 10 Jahren, 14 Wochentage bei 11 bis 15 Jahren, 15 Wochentage bei mehr als 15 Jahren. Zusätzlicher Urlaub entsprechend der Betriebszugehörigkeit: 1 Tag nach 5 Jahren, 2 Tage nach 10 Jahren, 3 Tage nach 20 Jahren.

Ein Vergleich zwischen der Regelung vom 13. 5. 1948 einerseits und den Regelungen vom 22. 1. 1949 / 28. 5. 1949 bzw. vom 15. 7. 1955 andererseits zeigt neben einigen materiellen Unterschieden vor allem eine strukturelle Verschiedenheit hinsichtlich der Bemessung des erhöhten Urlaubes. Gemäß ersterer Regelung hatte die Bemessung nach dem Lebensalter, gemäß letzteren Regelungen nach der Berufszugehörigkeit zu erfolgen. Im Manteltarif vom 28. 5. 1949 wurde somit für die Urlaubsbemessung wieder das Prinzip der Berufszugehörigkeit neben dasjenige der Betriebszugehörigkeit gestellt, was bereits von 1922 bis 1924 und von 1930 bis 1937, wenn auch in nicht so ausgeprägter Form, der Fall war. Wie sich ferner noch ergibt, wird der Urlaub seit 1948, allerdings mit einer Unterbrechung von 1949 bis 1955, nach »Werktagen« berechnet, während früher der Anspruch auf »Arbeitstage« lautete; durch die neuere Bezeichnung ist eindeutig geklärt, daß unabhängig von der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, also

200] Vgl. Reichsarbeitsblatt. Nr. 16 / 5. 6. 1937.

auch bei Verzicht auf einen Arbeitsantritt am Sonnabend, alle Wochentage mit Ausnahme der Sonn- und Feiertage als Urlaubstage gezählt werden.

C. Der wesentliche Inhalt des Lohntarifes

I. Grundlagen der Tarifstruktur

Die Festsetzung der Löhne für die Facharbeiter- und Hilfsarbeiterschaft des Buchdruckgewerbes geschieht bekanntlich in unabhängig vom Manteltarif geltenden Lohnтарifen. Doch bilden die manteltariflichen Rahmenbestimmungen betreffend die grundlegenden Fragen der Entlohnung stets die Richtlinie für den Abschluß der Lohnтарife. Einer Darstellung des Systems der Facharbeiter- und Hilfsarbeiterlöhne im besonderen soll der Lohnтарif vom 9. 7. 1958 zugrunde gelegt werden; sein offizieller Titel lautet »Lohnabkommen für das graphische Gewerbe«.

Der Aufbau des Lohnтарifes unterscheidet sich naturgemäß von demjenigen des Manteltarifes, beinhaltet letzterer doch die Regelung sämtlicher Arbeitsbedingungen. Trotzdem wäre durch eine übersichtlichere und lückenlosere Gliederung der lohntariflichen Bestimmungen wenigstens eine gewisse Strukturähnlichkeit mit der Gliederung der manteltariflichen Bestimmungen zu erreichen. Als Anregung für einen Reformversuch wird in Abweichung vom heute üblichen Aufbau folgende, formal andere Gliederung des Lohnтарifes vorgeschlagen ²⁰¹:

§ 1: Geltungsbereich des Tarifes

§ 2: Wochenecklohn für Facharbeiter

§ 3: Ortsklassensystem

§ 4: Facharbeiterlöhne

§ 5: Hilfsarbeiterlöhne

§ 6: Ausbildungsbeihilfen für Lehrlinge

§ 7: Anrechnung übertariflicher Zulagen

§ 8: Kündigungsfrist und Laufdauer des Tarifes

201] Bei einer Reform des Aufbaus des Lohnтарifes könnte ergänzend auch die auf den Seiten 186 und 193 gegebene Übersicht betreffend das System der Facharbeiter- und der Hilfsarbeiterlöhne berücksichtigt werden.

Von den einzelnen Positionen dieser Gliederung handelt es sich beim Geltungsbereich des Tarifes, Wochenecklohn für Facharbeiter sowie Ortsklassensystem um allgemeine lohn tarifliche Grundlagen. Den Inhalt des Lohn tarifes im engeren Sinne bildet demgegenüber die Regelung der Facharbeiterlöhne, der Hilfsarbeiterlöhne und der Ausbildungsbeihilfen für Lehrlinge; wesentlich ist allerdings nur eine systematische Darstellung der Lohnverhältnisse für die Facharbeiter- und Hilfsarbeiterschaft an Hand der beiden Lohn tabellen.

Was den Geltungsbereich des Lohn tarifes betrifft, so ist derselbe zwar nicht ausdrücklich festgelegt, kann jedoch ohne weiteres wie für den Mantel tarif angenommen werden. Schließlich hat der Lohn tarif lediglich in Durchführung des Mantel tarifes Bestand. Zahlreiche Hinweise bieten außerdem die Lohn tabellen. Der Geltungsbereich erstreckt sich also fachlich auf das gesamte graphische Gewerbe und insofern auch auf das Buchdruckgewerbe, persönlich auf die Facharbeiter, Hilfsarbeiter und gewerblichen Lehrlinge sowie räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Eine dementsprechende Bestimmung müßte der Vollständigkeit wegen dem Lohn tarif noch eingefügt werden.

Für die Lohnregelung selbst bildet die Ausgangsbasis der Wochenecklohn für Facharbeiter (= 100 %), d. h. »der nach Vollendung des 3. Gehilfenjahres« in Ortsklasse I gewährte Tariflohn. Er wurde im Lohn tarif vom 9. 7. 1958 auf DM 107,40 festgesetzt. Davon in bestimmten Prozentsätzen abgestuft, errechnen sich die einzelnen Facharbeiterlöhne sowie die Spitzenlöhne der Hilfsarbeiterkategorien. Erstmals trat der Facharbeiterecklohn in Erscheinung, als mit dem Lohn tarif vom 30. 9. 1949 eine strukturelle Neugestaltung des Lohn tarifwesens geschaffen wurde, welche die bereits seit 1901 bestehende und deshalb dringend revisionsbedürftige Regelung ablöste; dem Facharbeiterecklohn vergleichbar kann der frühere tarifliche Spitzenlohn für Handsetzer und Buchdrucker »im Alter über 23 Jahre« mit 25 % Ortszuschlag angesehen werden.

Die Lohnabstufung ergibt sich einerseits durch das Ortsklassensystem und andererseits durch eine Altersklasseneinteilung sowie Arbeiterkategorien gruppierung. Aber lediglich das Ortsklassensystem betrifft gleichlautend die Facharbeiter- und die Hilfsarbeiterlöhne und kann daher zu den lohn tariflichen Grundlagen allgemeiner Art gerechnet

werden. Wohl deswegen gehörte es auch bis zum Ende des zweiten Weltkrieges zum Inhalt der manteltariflichen Entlohnungsbestimmungen und nicht zum Inhalt des Lohntarifes. Zweck der Einteilung in Ortsklassen soll sein, die Unterschiede in der Höhe der Lebenshaltungskosten zwischen einzelnen Orten durch eine entsprechende Lohn-differenzierung auszugleichen. Es dürfte allerdings lange nicht mehr so eindeutig bejaht werden können, daß es sich in Landgemeinden sowie kleineren und mittleren Städten spürbar billiger leben läßt als in Großstädten — eine Version, welche übrigens gewerkschaftsseitig ebenfalls angezweifelt wird. Tatsächlich ist auch im Buchdruckgewerbe die ortsklassenbedingte Lohndifferenzierung gar nicht mehr ins Gewicht fallend, denn die lohntariflichen Bestimmungen enthalten nach der Ortsklasse I mit 100 % nur noch die Ortsklasse II mit 98 % und die Ortsklasse III mit 95 %. Als Richtlinien dienen hierbei folgende Gemeindegrößen: Ortsklasse I für Orte über 80 000 Einwohner, Ortsklasse II für Orte bis zu 80 000 Einwohnern, Ortsklasse III für Orte bis zu 50 000 Einwohnern. In der Praxis erfolgt aber die Eingruppierung der einzelnen Orte häufig nach anderen Gesichtspunkten; so mögen besondere lokale und regionale Verhältnisse, wie etwa solche wirtschaftlicher Art, bestimmend sein, wenn z. B. Orte mit weniger als 50 000 Einwohnern in Ortsklasse II statt III eingruppiert werden. Wie ein Rückblick auf die Entwicklung des Ortsklassensystems zeigt, waren erstmals im »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1911, angelehnt an die Ortseinteilung des »Reichsbesoldungsgesetzes« vom 15. 7. 1909, fünf Ortsklassen mit der Zuschlagsstaffelung $2\frac{1}{2}\%$, $7\frac{1}{2}\%$, $12\frac{1}{2}\%$, $17\frac{1}{2}\%$ und 25 % festgesetzt worden. Zuvor beinhalteten die Tarife nur eine namentliche Enumeration von Städten, welche verschieden hohe Zuschläge mit maximal 25 % hatten; waren es lediglich 11 Städte im Jahre 1878, so stieg ihre Zahl auf 67 im Jahre 1886, 83 im Jahre 1889, 86 im Jahre 1896, 182 im Jahre 1901, 318 im Jahre 1906²⁰². Das Ortsklassensystem des »Deutschen Buchdrucker-Tarifes« von 1911 wurde dann durch den »Deutschen Buchdrucker-Tarif« von 1920 bereits wieder geändert, und zwar entsprechend der Ortseinteilung des »Reichsbesoldungsgesetzes« vom 20. 4. 1920. Eine erneute Änderung brachte der »Deutsche Buchdrucker-Tarif« vom 19. 12. 1922; die Zahl

202) Vgl. Korrespondent für Deutschlands Buchdrucker und Schriftgießer. 59. Jahrgang. Nr. 53 / 10. 5. 1921.

der Ortsklassen erhöhte sich auf elf mit der Zuschlagsstaffelung 0 %, 2¹/₂ %, 5 %, 7¹/₂ %, 10 %, 12¹/₂ %, 15 %, 17¹/₂ %, 20 %, 22¹/₂ % und 25 %. Mit diesem Inhalt hatte das Ortsklassensystem bis zum Ende des zweiten Weltkrieges Gültigkeit, bedeutete also für lange Zeit eine starke Lohndifferenzierung. Durch den Lohntarif vom 30. 9. 1949 erhielt das Ortsklassensystem schließlich nach völliger Umgestaltung die heute noch gültige Struktur. Die bis 1958 stattgefundenen Änderungen waren insofern lediglich materieller Art; sie bestanden in einer Verringerung von vier auf drei Ortsklassen sowie in einer Anhebung der Prozentsätze von 95 % auf 98 % bzw. 90 % auf 95 %.

II. Facharbeiterlöhne

Als Grundprinzip ist im Lohntarif festgelegt, daß die Facharbeiterlöhne für alle Lohnempfänger gelten, »die eine ordnungsgemäße Gehilfenprüfung abgelegt haben«. Diese Bestimmung bringt gleichzeitig eine klare Abgrenzung gegenüber den Hilfsarbeiterlöhnen. Schriftsetzer, Buchdrucker, Stereotypeure und Galvanoplastiker, um die Berufsgruppen des Buchdruckgewerbes nochmals zu nennen, müssen also nach der Lohntabelle für Facharbeiter entlohnt werden. Bekanntlich kommt allerdings die Lohntabelle, dem fachlichen Geltungsbereich der Tarife entsprechend, auch für die zwar dem gesamten graphischen Gewerbe, nicht aber dem Buchdruckgewerbe im engeren Sinne angehörenden Facharbeiter in Betracht, d. h. für Chemigraphen, Lithographen, Flachdrucker, Tiefdrucker und Buchbinder. Darüber hinaus erhalten die in Betrieben des graphischen Gewerbes beschäftigten berufsfremden Facharbeiter — es ist vor allem an Betriebshandwerker, wie Schlosser, Elektriker, Schreiner u. a., gedacht — den Facharbeiterlohn zugebilligt; mit dieser Bestimmung folgt zwar das graphische Gewerbe dem strittigen Prinzip der einheitlichen Entlohnung nach der Betriebszugehörigkeit (gleicher Tariflohn für alle in den Betrieben desselben Industrie- oder Gewerbebezweiges tätigen Facharbeiter ohne Rücksicht auf die Berufszugehörigkeit), doch ist die praktische Anwendbarkeit gering, weil wegen der Betriebsgrößenstruktur sowie der Berufsqualifizierung in verhältnismäßig wenig graphischen Betrieben berufsfremde Facharbeiter überhaupt beschäftigt werden können. Die Differenzierung der Facharbeiterlöhne im Buchdruckgewerbe erfolgt außer durch das Ortsklassensystem noch durch eine Einteilung

in drei Altersklassen nach Gehilfenjahren sowie eine Gruppierung in drei Facharbeiterkategorien. Die lohntarifliche Einteilung in Altersklassen umfaßt die Klasse »im 1. und 2. Gehilfenjahr«, die Klasse »im 3. Gehilfenjahr« sowie die Klasse »nach Vollendung des 3. Gehilfenjahres«, wobei die beiden erstgenannten Klassen eine prozentual verschiedene Lohnabstufung besitzen. Eine Einteilung in dieser Form wurde im Jahre 1949 eingeführt und ersetzte die seit 1901 bestehende Einteilung nach Lebensjahren (Klasse »im Alter bis zu 21 Jahren«, Klasse »im Alter von mehr als 21 bis 23 Jahren« sowie Klasse »im Alter über 23 Jahre«). Die lohntarifliche Gruppierung in Facharbeiterkategorien dagegen umfaßt

Lohngruppe der Handsetzer, Buchdrucker, Stereotypeure und Galvanoplastiker (1),

Lohngruppe der Korrektoren (2),

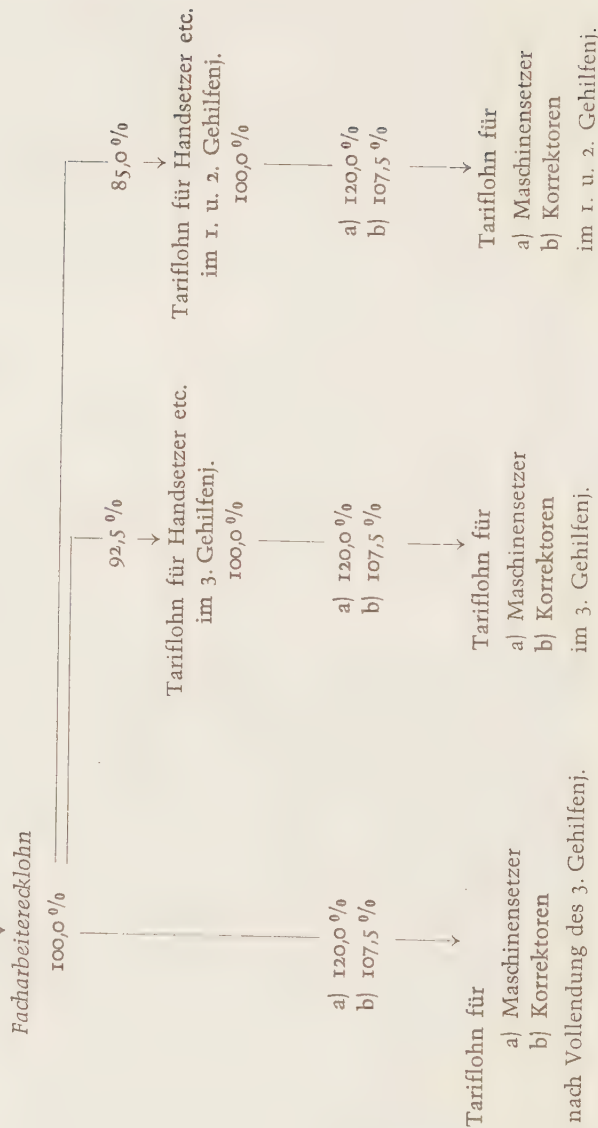
Lohngruppe der Maschinensetzer (3),

wobei für die beiden letztgenannten Kategorien ein prozentual verschiedener Lohnaufschlag festgesetzt ist. Die Gruppierung in dieser Form wurde im Jahre 1922 eingeführt.

Nach dem Stande vom 31. 12. 1958 stellt sich das gesamte System der Facharbeiterlöhne in einer Übersicht so dar, wie das Schema auf Seite 186 zeigt; abgestuft vom Facharbeiterecklohn sind die Prozentsätze für die einzelnen Altersklassen und Facharbeiterkategorien angegeben, aber ohne Berücksichtigung der Ortsklassen. Es muß als Lücke im Lohntarif empfunden werden, daß diese Übersicht nicht mehr wie früher gegeben wird. Für die Praxis der Entlohnung allerdings kann sie durchaus entbehrt werden, weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht Prozentsätze, sondern hauptsächlich absolute Zahlen interessieren dürften. Und in absoluter Höhe sind die Wochenlöhne aus der im Lohntarif vom 9. 7. 1958 enthaltenen Facharbeiterlohntabelle wie folgt ersichtlich:

Die Regelung der Tariflöhne für Facharbeiter nach dem Stande vom 31. 12. 1958

Tariflohn für Handsetzer etc.
nach Vollendung des 3. Gehilfenj.



Facharbeiterkategorien mit Ortsklassen	Tarifliche Wochenlöhne		
	Im 1. u. 2. Gehilfenj.	Im 3. Gehilfenj.	Nach Vollen- dung des 3. Gehilfenj.
<i>1. Handsetzer, Buchdrucker, Stereotypeure und Galvanoplastiker</i>			
Ortsklasse I	91,29	99,35	107,40
Ortsklasse II	89,46	97,36	105,25
Ortsklasse III	86,73	94,38	102,03
<i>2. Korrektoren</i>			
Ortsklasse I	—	—	115,46
Ortsklasse II	—	—	113,15
Ortsklasse III	—	—	109,69
<i>3. Maschinensetzer</i>			
Ortsklasse I	—	119,21	128,88
Ortsklasse II	—	116,83	126,30
Ortsklasse III	—	113,25	122,44

Wie ein tarifhistorischer Vergleich erkennen läßt, ist das Ausmaß der Lohndifferenzierung im Laufe der Zeit immer geringer geworden. Während bis 1949 insgesamt 99 Lohnpositionen zu verzeichnen waren, wurde ihre Zahl im Lohn tariff vom 30. 9. 1949 auf 40 reduziert; seit 1955 umfaßt die Facharbeiterlohntabelle sogar nur noch 18 Lohnpositionen. Ferner unterschieden sich die extremen Altersklassen bis 1925 um 40 %, von 1925 bis 1949 um 30 %, von 1949 bis 1955 um 20 % sowie die extremen Ortsklassen bis 1949 um 25 %, von 1949 bis 1953 um 15 %, von 1953 bis 1955 um 10 %; seit 1955 betragen die Unterschiede sogar nur noch 15 % für die Altersklassen sowie 5 % für die Ortsklassen. Das Facharbeiterlohnsystem des Buchdruckgewerbes erfuhr also bis zur Gegenwart eine erhebliche Vereinfachung, was nicht zuletzt der gewerkschaftlichen Initiative zu verdanken ist.

Um die Darstellung der Lohnverhältnisse für die Facharbeiterschaft abzurunden, soll noch ein interindustrieller Lohnvergleich nach dem Stande vom 31. 12. 1958 durchgeführt werden. Ein derartiger Vergleich ist allerdings nur auf der Basis des tariflichen Stundenlohnes möglich, da die meisten Industrie- und Gewerbe z weige eine Lohnfestsetzung nach dem Wochenlohnprinzip überhaupt nicht kennen. Für das gra-

phische Gewerbe wird deshalb als vergleichsfähige Lohnform ausnahmsweise der Stundenecklohn für Facharbeiter laut Lohn tariff vom 9. 7. 1958 herangezogen; ihm werden die Tariflöhne der nach Tätigkeitsmerkmalen in etwa entsprechenden Facharbeiterkategorien einiger ausgewählter Industrien im Tarifgebiet des Landes Baden-Württemberg gegenübergestellt ²⁰³:

Industrie- und Gewerbebezweig	Lohnvergleich		
	Höhe des Stundenlohnes	Lohngruppe	Datum der Inkraftsetzung
Metallindustrie (Reg.-Bez. Nordwürttemberg und Nordbaden des Landes Baden-Württemberg)	2,-	A	1. 1. 1958
Chemische Industrie (Reg.-Bez. Nordwürttemberg und Nordbaden des Landes Baden-Württemberg)	2,22	IV	1. 5. 1958
Textilindustrie (Land Baden-Württemberg ohne Reg.-Bez. Südbaden)	2,18	X	1. 2. 1958
Graphisches Gewerbe (Bundesgebiet)	2,39	I	1. 7. 1958
Papierherzeugende Industrie (Reg.-Bez. Nordwürttemberg und Nordbaden des Landes Baden-Württemberg)	1,92	III	1. 11. 1958
Papierverarbeitende Industrie (Land Baden-Württemberg ohne Reg.-Bez. Südbaden)	1,65	I	1. 4. 1958

²⁰³ Quellen:

1. Lohn tariff für die Metallindustrie in Nordwürttemberg und Nordbaden vom 16. 12. 1957;
2. Lohn tariff für die chemische Industrie in Nordwürttemberg-Nordbaden vom 11. 7. 1958;
3. Lohn tariff für die Textilindustrie in Baden-Württemberg (ohne Regierungsbezirk Südbaden) und im bayrischen Kreis Lindau vom 15. 2. 1958;
4. Lohn tariff für die papierherzeugende Industrie in Württemberg-Baden vom 19. 6. 1958;
5. Lohn tariff für die Papier und Pappe verarbeitende Industrie in Baden-Württemberg (ohne Regierungsbezirk Südbaden) vom 21. 1. 1958.

Dieser Lohnvergleich entbehrt natürlich nicht einer gewissen Problematik. Es wäre die Frage aufzuwerfen, ob Tariflöhne verschiedener Industrie- und Gewerbebranchen überhaupt einander gegenübergestellt werden dürfen, sind doch die Voraussetzungen für die Lohnfestsetzung mehr oder weniger verschieden. Die getroffene Auswahl war außerdem willkürlich, dürfte es aber in jeder anderen Weise gleichfalls sein. Seiner Problematik wegen konnte es sich daher beim Versuch eines interindustriellen Lohnvergleiches lediglich darum handeln, Anhaltspunkte zu gewinnen. Und mit dieser Einschränkung erlaubt der Vergleich die Feststellung: Die Tariflöhne für Facharbeiter des graphischen Gewerbes liegen an der Spitze der Facharbeiterlöhne! Als Tatsache ist dem Vergleich außerdem zu entnehmen: Während im graphischen Gewerbe die Regelung der Tariflöhne bundeseinheitlich gehandhabt wird, geschieht dies in vielen anderen Industrie- und Gewerbebranchen noch regional getrennt.

III. Hilfsarbeiterlöhne

Die Regelung der Hilfsarbeiterlöhne im Buchdruckgewerbe beruht außer auf der Differenzierung durch das Ortsklassensystem auf der Differenzierung durch eine Einteilung in fünf Altersklassen sowie eine Gruppierung in fünf Hilfsarbeiterkategorien. Was die lohn tarifliche Einteilung in Altersklassen anbelangt, so erfolgt diese nach Lebensjahren, weicht also von der entsprechenden Regelung für Facharbeiter ab. Es sind zu unterscheiden die Klasse »im Alter von 14 Jahren«, die Klasse »im Alter von 15 Jahren«, die Klasse »im Alter von 16 und 17 Jahren«, die Klasse »im Alter von 18, 19 und 20 Jahren« sowie die Klasse »im Alter von 21 Jahren und darüber«. Demgegenüber gab es bis 1949 nur vier Altersklassen mit teilweise deutlich abweichenden Altersgrenzen (Klasse »im Alter von 17 bis 19 Jahren«, Klasse »im Alter von 19 bis 21 Jahren«, Klasse »im Alter von 21 bis 24 Jahren« bzw. »im Alter von mehr als 21 Jahren« sowie Klasse »im Alter von mehr als 24 Jahren«). Was dagegen die lohn tarifliche Gruppierung in Hilfsarbeiterkategorien anbelangt, so sind zu unterscheiden

Lohngruppe 1 »für einfache Arbeiten ohne besondere Vorkenntnisse«,
Lohngruppe 2 »für Arbeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern«,

Lohngruppe 3 »für Arbeiten, die eine fachliche Einarbeitung und besondere Geschicklichkeit erfordern«,

Lohngruppe 4 »für körperlich schwere Arbeiten«,

Lohngruppe 5 »für Arbeiten, die fachliche Einarbeitung, erhöhte Eigenverantwortung und Berufserfahrung erfordern«.

Die einzelnen Lohngruppen sind infolgedessen nach bestimmten Tätigkeitsmerkmalen gegliedert, und zwar auf der Grundlage der sogenannten »analytischen Arbeitsbewertungsmethode«²⁰⁴. Den Tätigkeitsmerkmalen sind wiederum Eingruppierungsbeispiele im Rahmen eines ausführlichen »Tätigkeitskataloges« beigefügt, um einen genaueren Anhalt zu geben, wie die Einstufung in der Praxis zu geschehen hat. Als maßgebend müssen allerdings die Tätigkeitsmerkmale, d. h. die Bezeichnungen der einzelnen Lohngruppen, angesehen werden und nicht die Eingruppierungsbeispiele, welchen lediglich sekundäre Bedeutung zukommt. Auf jeden Fall besteht mindestens Anspruch auf Einstufung in die Lohngruppe 1 sowie bei »körperlich schweren Arbeiten« in die Lohngruppe 4; Anspruch auf Einstufung in die Lohngruppen, wofür »fachliche Einarbeitung« erforderlich ist, besteht erst nach einer gewissen Einarbeitungszeit, nämlich von einem halben Jahr in die Lohngruppe 2 sowie von einem ganzen Jahr in die Lohngruppen 3 und 5. Bei den Hilfsarbeitern der Lohngruppen 1 und 4 handelt es sich somit um unausgebildete Hilfskräfte, bei denjenigen der Lohngruppen 2, 3 und 5 um ausgebildete Hilfskräfte. Es kommt jedoch nicht mehr darauf an, ob es männliche oder weibliche Hilfsarbeiter sind. Bekanntlich mußte der Grundsatz der Lohngleichheit

204) Bei der »analytischen Arbeitsbewertungsmethode« erfolgt die Bewertung der Arbeit nach ausgewählten Merkmalen, so daß die bei den einzelnen Tätigkeiten nach Art und Intensität verschiedenen Anforderungen in gerechter Weise berücksichtigt werden können.

205) Auszüge aus Urteilen des Ersten Senates des Bundesarbeitsgerichtes betr. die Lohngleichheit von Mann und Frau (nach Hueck, Alfred / Nipperdey, Hans-Carl / Dietz, Rolf: Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts. AP Nr. 4, Nr. 6 und Nr. 7 zu Art. 3 GG. a. a. O.):

1. Urteil vom 15. 1. 1955 (1 AZR 305 / 54): »Die Verfassungssätze, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind (Art. 3 Abs. 2 GG), und daß niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf (Art. 3 Abs. 3 GG), sind geltende, echte Rechtsnormen und keine bloßen Programmsätze. – Der Gleichberechtigungsgrundsatz und das Benachteiligungsverbot umfassen auch den Grundsatz der Lohngleichheit von

von Mann und Frau auch im Lohntarif verwirklicht werden, um die diesbezügliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahre 1955 zu berücksichtigen²⁰⁵. Bis 1949 galt zuerst die Gruppierung in die Kategorien »Hilfsarbeiter«, »Anlegerinnen« sowie »sonstige Hilfsarbeiterinnen« und bis 1958 dann die Gruppierung in die Kategorien »Fachhilfsarbeiter«, »sonstige Hilfsarbeiter«, »Fachhilfsarbeiterinnen« sowie »sonstige Hilfsarbeiterinnen«. Es dürften miteinander korrespondieren, ohne sich ausdrücklich zu entsprechen: Lohngruppe 1 mit der Kategorie »sonstige Hilfsarbeiterinnen«, Lohngruppen 2 und 3 mit der Kategorie »Fachhilfsarbeiterinnen«, Lohngruppe 4 mit der Kategorie »sonstige Hilfsarbeiter«, Lohngruppe 5 mit der Kategorie »Fachhilfsarbeiter«.

Die Errechnung aller Hilfsarbeiterlöhne findet, ebenso wie bei den Facharbeiterlöhnen, vom Facharbeiterecklohn ausgehend statt. Trotzdem werden gewissermaßen noch Hilfsarbeiterecklöhne (= 100 %) geführt. Als solche haben die Spitzenlöhne der fünf Hilfsarbeiterkategorien zu gelten. Nach dem Stande vom 31. 12. 1958 stellt sich das gesamte System der Hilfsarbeiterlöhne in einer Übersicht so dar, wie das Schema auf Seite 193 zeigt; es sind sowohl die vom Facharbeiterecklohn abgestuften Prozentsätze der Hilfsarbeiterecklöhne beziffert als auch die davon wiederum abgestuften Prozentsätze für die einzelnen Altersklassen angegeben, aber ohne Berücksichtigung der Ortsklassen. Im Lohntarif fehlt diese Übersicht gegenüber früher ebenfalls, und insoweit trifft die gleiche Beurteilung zu wie für das System der Facharbeiterlöhne. Ergänzend sind aus der im Lohntarif vom 9. 7. 1958 enthaltenen Hilfsarbeiterlohntabelle die Wochenlöhne in absoluter Höhe wie folgt abzulesen:

Mann und Frau bei gleicher Arbeit. — Der Lohnleichheitsgrundsatz bindet als Grundrecht nicht nur die staatliche Gewalt, sondern auch die Tarifvertragsparteien. — Eine Tarifklausel, die generell und schematisch weiblichen Arbeitskräften bei gleicher Arbeit nur einen bestimmten Hundertsatz der tariflichen Löhne als Mindestlohn zubilligt, verstößt gegen den Lohnleichheitsgrundsatz und ist nichtig.«

2. Urteil vom 2. 3. 1955 (1 AZR 246 / 54): »Generelle und schematische Gehaltsabschlagsklauseln für Frauen in Tarifverträgen verstoßen gegen das Grundrecht der Lohnleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit und sind daher nichtig.«
3. Urteil vom 6. 4. 1955 (1 AZR 365 / 54): »Der Senat hält an den Grundsätzen der Urteile vom 15. Januar 1955 — 1 AZR 305 / 54 — und vom 2. März 1955 — 1 AZR 246 / 54 — (AP Nr. 4 und Nr. 6 zu Art. 3 GG) fest, nach denen der Grundsatz der Lohnleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit auch die Tarifverträge bindet.«

Hilfsarbeiterkategorien mit Ortsklassen	Tarifliche Wochenlöhne				
	Im Alter				
	Im Alter v. 14 J.	Im Alter v. 15 J.	v. 16 u. 17 J.	v. 18, 19 u. 20 J.	v. 21 J. u. darüb.
<i>Hilfsarbeiter-Lohngr. 1</i>					
Ortsklasse I	38,56	41,33	47,07	53,58	62,29
Ortsklasse II	38,56	41,33	46,13	52,51	61,04
Ortsklasse III	38,56	41,33	44,72	50,90	59,18
<i>Hilfsarbeiter-Lohngr. 2</i>					
Ortsklasse I	—	42,64	50,26	60,06	71,96
Ortsklasse II	—	42,64	49,25	58,86	70,52
Ortsklasse III	—	42,64	47,75	57,06	68,36
<i>Hilfsarbeiter-Lohngr. 3</i>					
Ortsklasse I	—	—	54,40	64,99	77,87
Ortsklasse II	—	—	53,31	63,69	76,31
Ortsklasse III	—	—	51,68	61,74	73,98
<i>Hilfsarbeiter-Lohngr. 4</i>					
Ortsklasse I	—	—	57,09	74,32	88,07
Ortsklasse II	—	—	55,95	72,83	86,31
Ortsklasse III	—	—	54,24	70,60	83,67
<i>Hilfsarbeiter-Lohngr. 5</i>					
Ortsklasse I	—	—	63,36	81,07	91,29
Ortsklasse II	—	—	62,09	79,45	89,46
Ortsklasse III	—	—	60,19	77,02	86,73

Die Hilfsarbeiterlohntabelle umfaßt somit insgesamt 54 Lohnpositionen; demgegenüber waren es bis 1949 nicht weniger als 130 und dann bis 1958 lediglich noch 35 Lohnpositionen. Dieser tarifhistorische Vergleich zeigt, daß das Ausmaß der Lohndifferenzierung erheblich geringer wurde. Günstig entwickelt hat sich ferner das prozentuale Verhältnis zu den Facharbeiterlöhnen. Allerdings entspricht der höchste Hilfsarbeiterlohn erst seit 1955 wieder dem Stand von 1921 mit 85 % des Facharbeiterecklohnes, nachdem er zwischenzeitlich nicht unwesentlich abgesunken war. Die Gewerkschaftsseite hatte sich daher mit Recht jahrelang um die Verringerung der Unterschiede zwischen Facharbeiter- und Hilfsarbeiterlöhnen bemüht.

Die Regelung der Tariflöhne für Hilfsarbeiter nach dem Stande vom 31. 12. 1958

Facharbeiterecklohn

100,0 0/0	↓	↓	↓	↓	↓
85,0 0/0	↓	82,0 0/0	↓	72,5 0/0	↓
Tariflohn für Hilfsarb. d. Lohngr. 5 im Alter v. 21. J. u. darüb.	↓	Tariflohn für Hilfsarb. d. Lohngr. 4 im Alter v. 21. J. u. darüb.	↓	Tariflohn für Hilfsarb. d. Lohngr. 3 im Alter v. 21. J. u. darüb.	↓
Hilfsarbeiterecklohn 5	↓	Hilfsarbeiterecklohn 4	↓	Hilfsarbeiterecklohn 3	↓
100,0 0/0	↓	100,0 0/0	↓	100,0 0/0	↓
a) 88,8 0/0	↓	a) 84,4 0/0	↓	a) 83,5 0/0	↓
b) 69,4 0/0	↓	b) 64,8 0/0	↓	b) 69,9 0/0	↓
↓	↓	↓	↓	c) 59,2 0/0	↓
Tariflohn für Hilfsarb. d. Lohngr. 5 im Alter v.	↓	Tariflohn für Hilfsarb. d. Lohngr. 4 im Alter v.	↓	Tariflohn für Hilfsarb. d. Lohngr. 3 im Alter v.	↓
a) 18, 19 u. 20 J.	↓	a) 18, 19 u. 20 J.	↓	a) 18, 19 u. 20 J.	↓
b) 16 u. 17 J.	↓	b) 16 u. 17 J.	↓	b) 16 u. 17 J.	↓
↓	↓	↓	↓	c) 15 J.	↓
↓	↓	↓	↓	d) 14 J.	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓	↓	↓	↓
↓	↓	↓</			

**Problematik der Verwirklichung
von Lohnerhöhungen
und Arbeitszeitverkürzungen
im deutschen Buchdruckgewerbe**

*A. Die Argumentationen der Tarifpartner und ihre
Fundierung*

I. Einflüsse tariflicher Gestaltungskräfte

Die Darstellung des Zustandekommens und des Inhaltes der Tarife für das deutsche Buchdruckgewerbe hat zwar die Ende des Jahres 1958 erreichte Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse im einzelnen aufgezeigt, wie es für die Anwendung in der Praxis auch vollständig genügen dürfte, doch ist die Problematik ihrer Verwirklichung noch keineswegs erschöpfend genug behandelt, teilweise sogar nur angedeutet worden. Es sollte einer abschließenden Erörterung vorbehalten bleiben, diese Lücke auszufüllen. Die genannte Problematik beginnt bei der Einflußnahme auf die Tarifgestaltung, wie sie in den Argumenten und Gegenargumenten der Sozialpartner zum Ausdruck kommt. Allerdings werden sich die weiteren Ausführungen ausschließlich auf die Lohnfrage und die Arbeitszeitfrage als die beiden Kernprobleme des gesamten Tarifwesens konzentrieren. Nach *Ludwig Heyde* sind Lohn und Arbeitszeit seit jeher die »klassischen Normenfelder des Tarifvertrages«²⁰⁶.

206) Heyde, Ludwig: Abriß der Sozialpolitik. 10. Auflage. Heidelberg 1953. S. 144–145.

Sowohl die Lohnfrage als auch die Arbeitszeitfrage können bei der heutigen Wirtschaftsverfassung nicht lediglich unter marktwirtschaftlichen Gesetzen betrachtet werden. Es sind mehr oder weniger Machtverhältnisse, welche Lohn und Arbeitszeit bestimmen; zwischen den Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber »ausgehandelt«, werden sie in entsprechendem Maße zu Hauptinstrumenten politisierender Interessengruppen.

Die Lohnfrage und die Arbeitszeitfrage können darüber hinaus gar nicht getrennt voneinander betrachtet werden. Nach Zielsetzung und Lösungsmöglichkeit stehen sie in engstem Zusammenhang. Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen als tarifpolitische Ziele höchsten Ranges dürften nur möglich sein unter Berücksichtigung des national-ökonomischen Phänomens der allgemeinen Produktivitätsentwicklung. Selbst wenn ein Zusammenhang in dieser Richtung bezweifelt wird, so ist er doch auf andere Weise dadurch gegeben, daß Arbeitszeitverkürzungen nur bei vollem Lohnausgleich gefordert und verwirklicht werden; jede Arbeitszeitverkürzung bedeutet demnach gleichzeitig eine indirekte Lohnerhöhung.

II. Konfrontierung von Argumenten im allgemeinen

Aus den Zielen der Tarifpolitik, welcher Art sie auch sein mögen, pflegen die Argumente und Gegenargumente der Sozialpartner abgeleitet zu werden. Sie sind, da es sich bei Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden um politisierende Interessengruppen handelt, Ausdruck einer vollständigen Interessengebundenheit. Sie stellen nichts anderes dar als Begründungen für das beiderseitige Vorgehen in tarifpolitischen Auseinandersetzungen. Insofern sind sie weitgehend polemisch gefärbt und haben meist Schlagwortcharakter. In der Regel spielen jedoch nicht alle Argumente gleichzeitig eine Rolle. Häufig wird ein Argument nach einer gewissen Zeit durch ein anderes ersetzt. Nicht selten stehen Argumente, welche aus der jeweiligen Interessenslage erwachsen, sogar in direktem Widerspruch zueinander. Dies ist durchaus möglich, wenn sie aus verschiedenen tarifpolitischen Zielen abgeleitet werden; z. B. braucht eine konjunkturpolitische Begründung für Lohnforderungen nicht immer zu vereinbaren sein mit der Begründung steigender Preise.

Was zunächst die Lohnargumente der Arbeitnehmerseite betrifft, so soll eine an *Erich Arndt* angelehnte allgemeine Übersicht gegeben werden ²⁰⁷. Als ältestes Lohnargument kommt das Steigen der Lebenshaltungskosten, gemessen am entsprechenden Index, in Betracht. Es ist das dominierende Argument bei Preisauftrieben und will Einschränkungen in der Lebenshaltung des Arbeitnehmers verhindern. Erstmals tauchte es im ersten Weltkrieg mit Beginn der inflationistischen Entwicklung auf und war dann aktuell bis zur Stabilisierung der Währung mit dem Ende der jahrelangen Teuerung. Erneute Aktualität erhielt es nach dem zweiten Weltkrieg durch die Preisauftriebe im Anschluß an die Währungsreform und an den Ausbruch des Korea-Krieges. Mit dem Eintreten einer vorübergehenden Beruhigung in den Preisverhältnissen wurde es bis zu seinem Wiederauftauchen durch das Argument der höheren Lohnquote sowie durch das Argument der Produktivitätssteigerung ersetzt. Ersteres will den Arbeitnehmern einen »gerechteren« Anteil am wachsenden Sozialprodukt sichern und dadurch einer Einkommensfehlverteilung begegnen; das Mißverhältnis zwischen Lohn- und Gewinnquote müsse beseitigt werden. Letzteres will den Arbeitnehmern, was heute von der Arbeitgeberseite und darüber hinaus von der öffentlichen Meinung unbestritten ist, gleichermaßen den Genuß an einer positiven Produktivitätsentwicklung in der gesamten Wirtschaft oder den einzelnen Industrie- und Gewerbezweigen verschaffen. Neben diesen wichtigsten Lohnargumenten gibt es noch drei weitere, welche lediglich beschränkte Anwendbarkeit besitzen dürften. Das Argument der Wertschöpfung knüpft an das Ertragsprinzip an und stützt sich auf hohe Betriebsgewinne. Das Argument der Lohndifferenzierung bezieht sich auf ein »ungerechtes« Verhältnis zwischen vergleichbaren Lohnsätzen in den verschiedenen Industrie- und Gewerbezweigen, aber auch auf örtliche sowie persönliche Unterschiede innerhalb desselben Industrie- und Gewerbezweiges. Das Kaufkraftargument schließlich wird in Zeiten drohender oder bereits beginnender Stagnation der Wirtschaft relevant, wie sie etwa in der »Weltwirtschaftskrise« eingetreten ist.

Zu den arbeitnehmerseitigen Lohnargumenten hat die Arbeitgeberseite einige Gegenargumente vorzubringen, wie eine Zusammenstel-

207) Vgl. Arndt, Erich: Theoretische Grundlagen der Lohnpolitik. Tübingen 1957. S. 90–92.

lung, ebenfalls in Anlehnung an *Erich Arndt*, zeigen soll ²⁰⁸. Wichtigstes Argument gegen Lohnerhöhungen ist das der Überwälzung auf die Preise unter Auslösung von Inflationsgefahren; es operiert damit, daß durch die Überwälzung, falls sie deutlich spürbar erfolgt, nicht nur die ursprünglich erreichte Reallohnsteigerung kompensiert werde, sondern daß leicht auch die verhängnisvolle »Lohn-Preis-Spirale« ausgelöst und möglicherweise sogar eine inflationistische Entwicklung verursacht werden könne. Dieses Gegenargument tritt meist zusammen mit einem anderen auf, welches auf die Untragbarkeit höherer Lohnkosten auf Grund der Ertragssituation einzelner Betriebe oder ganzer Industrie- und Gewerbebranchen hinweist. Durch zwei weitere Gegenargumente wird auf den Export sowie auf die Kapitalbildung Bezug genommen. Ersteres betont eine Erschwerung der Ausfuhr mit den sich daraus ergebenden Folgerungen für die volkswirtschaftliche Zahlungsbilanz, letzteres eine Beeinträchtigung der Kapitalbildung und Produktivitätssteigerung infolge rückläufiger Investitionsfinanzierung in der gesamten Wirtschaft; Lohnerhöhungen würden sich daher letzten Endes gegen die Arbeitnehmer selbst richten.

Was nunmehr die Arbeitszeitargumente der Arbeitnehmerseite betrifft, so soll eine an *Gerhard Kroebel* angelehnte allgemeine Übersicht gegeben werden ²⁰⁹. Als ältestes Arbeitszeitargument dient das des Schutzes der menschlichen Arbeitskraft. Es geht davon aus, daß die Spanne der Freizeit zwischen Ende und Wiederbeginn der Arbeit nicht ausreiche, um eine genügende Regeneration in körperlicher und geistiger Beziehung herbeizuführen; vor allem im modernen Wirtschaftsablauf habe sich die Nervenanspannung durch gesteigerte Anforderungen an die Konzentrationsfähigkeit und Intelligenz des Arbeitnehmers wesentlich erhöht, so daß sich ohne längere Arbeitsunterbrechungen Ermüdungsrückstände in Form starker Erregung bis zur Neurose häufen, welche endlich eine Abnahme der Leistung in quantitativer und qualitativer Hinsicht bei gleichzeitiger Vermehrung von Unfallgefahren bedingen würden; ein durch das Auftreten gesundheitlicher Schäden bewirkter »Raubbau an der menschlichen Arbeitskraft« müsse unter allen Umständen verhindert werden. Zu diesem arbeitswissen-

208) Vgl. Arndt, Erich: a. a. O. S. 92–93.

209) Vgl. Haller, Heinz / Kroebel, Gerhard / Seischab, Hans: Die 40-Stunden-Woche. Darmstadt 1955. S. 116–118 und 169–170.

schaftlichen Argument, welches seit jeher das dominierende Arbeitszeitargument darstellt, ist später noch ein kulturpolitisches Argument getreten. Es wirft die Frage auf nach der Sinngebung des menschlichen Daseins, insbesondere der Arbeiterexistenz; mehr Freizeit sei erforderlich, damit sich der Arbeitnehmer von der Vorstellung der Arbeit als alleinigem Daseinsinhalt lösen und vermehrt den kulturellen Errungenschaften sowie den familiären Bindungen widmen könne; mehr Freizeit bedeute letztlich nichts anderes als mehr Freiheit. Zwei weitere Arbeitszeitargumente schließlich, welche wegen ihrer lediglich beschränkten Anwendbarkeit als weniger wichtig bezeichnet werden dürften, sind das der Arbeitszeitdifferenzierung, wie sie sich durch einen Vergleich der Arbeitszeiten in den verschiedenen Industrie- und Gewerbebezügen herausstellen kann, sowie das der Unterbeschäftigung der Wirtschaft, wie sie etwa in der »Weltwirtschaftskrise« eine verheerende Arbeitslosigkeit gebracht hat.

Zu den arbeitnehmerseitigen Arbeitszeitargumenten hat die Arbeitgeberseite gleichfalls einige Gegenargumente vorzubringen, wie eine Zusammenstellung in Anlehnung an *Carl Zimmerer* zeigen soll²¹⁰. Als Argument gegen Arbeitszeitverkürzungen wurde früher hauptsächlich betont, der Arbeitnehmer werde bei größerer Freizeit dem Trunke und der Verwahrlosung verfallen. Inzwischen ist dieses Gegenargument, welches der gewerkschaftlichen Auffassung gemäß einen »organisierten Freiheitsentzug« begründe, in den Hintergrund getreten, taucht aber in milderer Form heute noch ab und zu auf; es wird vom arbeitsfreien Sonntagsabend als einem zusätzlichen »Sensationstag« gesprochen, der vor allem den jugendlichen Arbeitnehmer vermehrten Freizeitgefahren aussetze. Ein verwandtes Gegenargument weist darauf hin, daß größere Freizeit zwar nicht sinnlos verwendet werde, jedoch die volkswirtschaftlich fragwürdige »Schwarzarbeit« innerhalb des gleichen Berufes fördere. Wichtigstes Argument gegen Arbeitszeitverkürzungen ist das des Rückganges der Produktion mit allen sich daraus ergebenden Folgerungen; um diesen Rückgang aufzufangen, seien außer betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen eine Steigerung der Arbeitsintensität sowie eine Beschleunigung des Arbeitstempos notwendig, was den Menschen leicht zu einer Art Roboter machen

210) Vgl. Zimmerer, Carl: Kommt die 40-Stunden-Woche? Frankfurt/Main 1955. S. 31–36.

und ihm die Freude an der Arbeit nehmen könne. Hinzu kommen in Anbetracht des vollen Lohnausgleiches bei Arbeitszeitverkürzungen dieselben Gegenargumente wie betreffend die direkten Lohnerhöhungen.

Offiziell spiegelt sich die Interessengebundenheit der Sozialpartner in den programmatischen Erklärungen des DGB einerseits und der BDA andererseits wider, womit die im allgemeinen geltende Konfrontierung von Argumenten ergänzt werden soll. Der DGB als Spitzenorganisation der Gewerkschaften legte bereits auf seinem Gründungskongreß vom 12. bis 14. 10. 1949 ein umfangreiches Grundsatzprogramm vor. Im Rahmen der wirtschaftspolitischen Grundsätze wurde gefordert: »Soziale Gerechtigkeit durch angemessene Beteiligung aller Werktätigen am volkswirtschaftlichen Gesamtertrag und Gewährung eines ausreichenden Lebensunterhaltes für die infolge Alter, Invalidität oder Krankheit nicht Arbeitsfähigen«; und im Rahmen der sozialpolitischen Grundsätze wurde festgestellt: »Die Gewerkschaften betrachten als Sozialpolitik alle Maßnahmen und Bestrebungen in der Gesellschaft, die der Sicherung der Existenz des arbeitenden Menschen und seiner Familie, dem Schutze seiner Arbeitskraft, der Existenzsicherung der Arbeitsunfähigen und unfreiwillig Arbeitslosen sowie der Hebung des Lebensstandards dieser Gruppen dienen und der Würde des arbeitenden Menschen gerecht werden«²¹¹. Mit dem am 29. und 30. 3. 1955 beschlossenen »Aktionsprogramm« bekannte sich dann der DGB erneut zu den Grundsätzen des Gründungskongresses; er nahm zur Lohnfrage und zur Arbeitszeitfrage konkret Stellung, nachdem zwischenzeitlich nur unzusammenhängend Einzelheiten der gewerkschaftlichen Lohn- und Arbeitszeitpolitik veröffentlicht worden waren, so etwa im Jahre 1950 die Leitgedanken zum Abschluß von Mantel- und Lohnstarifen, im Jahre 1952 die Forderung nach Einführung der 40-Stunden-Woche, im Jahre 1953 die Theorie der »expansiven Lohnpolitik«. Der erste Punkt des »Aktionsprogrammes«, angekündigt übrigens als »Markstein in der Geschichte der westdeutschen Gewerkschaftsbewegung«, lautete auf »Fünf-Tage-Woche bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich mit täglich achtstündiger Arbeitszeit«, der zweite Punkt auf »Hebung des Lebensstandards durch Erhöhung der Löhne

211) Protokoll Gründungskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes München 12.–14. Oktober 1949. a. a. O. S. 318 und 326–327.

und Gehälter für Arbeiter, Angestellte und Beamte«²¹². Zum Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit wurde u. a. argumentiert: »Die menschliche Arbeitskraft ist das höchste Gut des einzelnen und unseres Volkes. Diese Arbeitskraft ist in Gefahr. Die Produktionsmethoden und Arbeitsbedingungen verursachen erhebliche körperliche und seelische Schäden bei den Arbeitern, Angestellten und Beamten. Zur Auffrischung der erschöpften Kräfte reichen die Ruhezeiten nicht mehr aus. Die soziale und sittliche Grundlage des Familienlebens ist bedroht. — Die Arbeitsunfähigkeit vor Erreichung der Altersgrenze hat in den letzten Jahren erschreckend zugenommen. Die Sozialversicherung weist steigende Kranken- und Unfallzahlen aus. Die Zahl der Arbeitsunfähigen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung wird ständig größer. Vom Arbeitsertrag der Arbeitsfähigen müssen immer mehr Menschen leben.« Die geforderte Einführung der 40-Stunden-Woche sei sowohl durch Tarifvertrag als auch durch Gesetz zu verwirklichen. Zum Anspruch auf Erhöhung der Löhne und Gehälter wurde u. a. argumentiert: »Arbeiter, Angestellte und Beamte haben seit dem Zusammenbruch durch ihre Leistung einen großen Anteil zum Wiederaufbau der Wirtschaftsbetriebe und zur heutigen Produktionshöhe beigetragen. Trotzdem sind ihr Lebensstandard und ihre Kaufkraft noch ungenügend und unzureichend. Die öffentlichen und privaten Arbeitgeber haben entgegen den Forderungen der Gewerkschaften den Arbeitnehmern in den zurückliegenden Jahren ihren gerechten Anteil am Sozialprodukt verweigert. — Der Gewinnanteil der Unternehmungen und die private Vermögensbildung der Unternehmer sind dagegen ständig gestiegen. Der Gewinnanteil am volkswirtschaftlichen Ertrag hat eine Höhe erreicht, wie er in diesem Ausmaß noch nicht dagewesen ist.« Neben höheren Löhnen und Gehältern werde gefordert gleiche Entlohnung für Männer und Frauen durch Tarifvertrag sowie Gewährung eines »Urlaubsgeldes«, Sicherung von Weihnachtszuwendungen und Lohnfortzahlung in Krankheitsfällen auch für Arbeiter durch Tarifvertrag oder Gesetz. Die BDA als Spitzenorganisation der Arbeitgeberverbände beantwortete die programmatische Stellungnahme des DGB zur Lohnfrage und zur Arbeitszeitfrage mit einem am 12. I. 1956 vorgelegten »10-Punkte-Programm«; es enthielt Vorschläge für eine gemeinsame Lösung, welche »im Rahmen der Steige-

212) Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des DGB. 1954 bis 1955. S. 74–76 und 82.

rung der Produktivität der Wirtschaft« erfolgen solle²¹³. Im zweiten Punkt wurde u. a. argumentiert: »Die Löhne können nicht über die Produktivitätsentwicklung hinausgehen, wenn ihr realer Wert für den Lohnempfänger erhalten bleiben soll. Ebenso muß sich aber auch die Arbeitszeitverkürzung in die Produktivitätsentwicklung einordnen. Die Arbeitszeitverkürzung darf zu keiner Produktionskürzung führen, wenn die Lebenshaltung des Volkes auf ihrer jetzigen Höhe erhalten oder weiter gesteigert werden soll.« Als Erläuterung hierzu wurde wenig später u. a. erklärt: »Keine Volkswirtschaft der Welt ist imstande, bei gleichzeitiger Verkürzung der Arbeitszeit, Verringerung der Produktion und Erhöhung der Nominallohne die Lebenshaltung eines Volkes zu verbessern oder auch nur auf dem bisherigen Stand zu halten. Man kann nicht gleichzeitig weniger arbeiten, weniger produzieren und mehr verdienen wollen. Ein Volk lebt nicht vom Geld, sondern von den Gütern, die es produziert.« Es werde vorgeschlagen, eine Reduzierung der Arbeitszeit stufenweise sowie im Zusammenhang mit der Entwicklung der Löhne und der Gütererzeugung zu verwirklichen. Das »10-Punkte-Programm« der BDA mit den Vorschlägen für eine gemeinsame Lösung der Lohnfrage und der Arbeitszeitfrage lehnte der DGB allerdings ab, weil seiner Auffassung nach Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen nicht von einer weiteren Steigerung der Produktivität der Wirtschaft abhängig gemacht werden könnten.

III. Lohnargumentation und Arbeitszeitargumentation für das Buchdruckgewerbe

Die Gestaltung der tariflichen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen für das Buchdruckgewerbe und damit für das ganze graphische Gewerbe erfolgte nach dem zweiten Weltkrieg ebenfalls unter dem Einfluß von Argumenten und Gegenargumenten der Sozialpartner, also der IG DuP einerseits und der AGV andererseits. Den Ausführungen über das Zustandekommen der Tarife war dies bereits im Einzelfalle zu entnehmen. Es fehlt deshalb lediglich noch eine Untersuchung, ob und inwieweit sowohl Lohnargumentation als auch Arbeitszeitargumentation der im allgemeinen geltenden Konfrontierung von Argumenten entsprochen haben.

213) Jahresbericht der BDA. 1956. S. 125 und 127.

Bei der Lohnargumentation beherrschte das Argument einer Verteuerung der Lebenshaltung durch Preisauftriebe am häufigsten die tarifpolitischen Auseinandersetzungen der Jahre von 1948 bis 1958. Insgesamt neunmal ging es einem Tarifabschluß voraus, und zwar bekanntlich nach der Währungsreform dem Abschluß der Zusatzvereinbarung vom 23. 11. 1948 zum Lohnabkommen vom 13. 5. 1948 sowie des Lohnabkommens vom 29. 3. 1949, daraufhin nach dem Ausbruch des Korea-Krieges dem Abschluß der Zusatzvereinbarung vom 28. 10. 1950 zum Lohnabkommen vom 30. 9. 1949 sowie der Lohnabkommen vom 30. 1. 1951, vom 19. 5. 1951 und vom 26. 1. 1952, endlich nach mehrjähriger Unterbrechung dem Abschluß der Lohnabkommen vom 10. 7. 1956, vom 25. 7. 1957 und vom 9. 7. 1958. Argumentationsgrundlage bildete stets der Preisindex für die Lebenshaltung; vorübergehend war sogar eine direkte Indexbindung durch die »Gleitklausel« für vorzeitige Kündigung der Lohntarife vorhanden. Aber erst seit 1953 wird der Lebenshaltungskostenindex des Statistischen Bundesamtes von beiden Sozialpartnern uneingeschränkt anerkannt, nachdem inzwischen eine Neuberechnung stattgefunden hatte. Mit dem alten Preisindex waren die Gewerkschaften nicht mehr zufrieden, habe er doch die Preisbewegungen zu schwach zum Ausdruck gebracht; diese Unzufriedenheit ging so weit, daß das WWI einen eigenen Lebenshaltungskostenindex aufbaute, welcher höher lag als der amtliche. Im Rahmen der zweifellos notwendigen Reform wurde vor allem ein neuer »Warenkorb« für die Indexhaltungen geschaffen, der den veränderten Verbrauchsverhältnissen entsprach. Neu wurden auch Unterscheidungen zwischen unterer, mittlerer und gehobener Verbrauchergruppe getroffen und demgemäß drei verschiedene Indexberechnungen eingeführt; auf die Masse der Arbeitnehmer traf die mittlere Verbrauchergruppe zu mit Lebenshaltungsausgaben von rund 300 DM und Haushaltseinkommen von rund 360 DM pro Monat für eine vierköpfige Familie. Schließlich wurde als Basis der jeweiligen Indexreihe das Jahr 1950 gewählt, da der neue »Warenkorb« auf dessen Verbrauchsstruktur beruht; der Lebenshaltungskostenindex erhielt somit die gleiche Basis wie die amtlichen Produktions- und Umsatzindices. Von der Originalbasis des Jahres 1950 ausgehend, erfolgt noch eine Umbasierung auf das Jahr 1938, um einen Vergleich mit der Vorkriegszeit zu ermöglichen. Die betreffenden Indexziffern sind allerdings nur bedingt verwendbar, weil die Verbrauchsstruktur des Jahres

1950 auch für das Jahr 1938 unterstellt wird; sie geben an, wie sich unter der Voraussetzung derselben Verbrauchsverhältnisse einzig und allein die Preisentwicklung ausgewirkt hat. Obwohl die Reform des Lebenshaltungskostenindexes als im wesentlichen geglückt bezeichnet wird, so haftet ihm doch nach wie vor der Mangel an, daß er lediglich einen Durchschnitt der Preise in Stadt- und Landgemeinden unterschiedlichster Gebiete mit ihrem ganzen Preis- und Verbrauchsgefälle widerspiegelt, die Situation der einzelnen Haushalte aber nicht zu kennzeichnen vermag. Dieser Mangel dürfte sich wohl niemals beheben lassen und deshalb stets ein gewisses Mißtrauen in der Öffentlichkeit wachhalten. Trotzdem findet heute der Lebenshaltungskostenindex des Statistischen Bundesamtes seitens Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie Behörden und Wissenschaftlern allgemeine Anerkennung als die bestmögliche Methode. Und da an seiner Reform beide Sozialpartner mitgewirkt haben, bestehen auch für seine alleinige Verwendung in der Lohnargumentation keine getrennten Auffassungen mehr. Ab der Währungsreform bis 1958 hat sich der jahresdurchschnittliche Preisindex für die Gesamtlebenshaltung der mittleren Verbrauchergruppe in Indexverläufen mit den Basisjahren 1950 und 1938 wie folgt entwickelt ²¹⁴:

Jahr	Preisindex für die Lebenshaltung	
	1950 = 100	1938 = 100
1938	64,1	100,0
1948 2. Halbjahr	108,0	168,3
1949	106,7	166,3
1950	100,0	155,8
1951	107,8	168,0
1952	110,0	171,5
1953	108,1	168,5
1954	108,2	168,7
1955	110,0	171,5
1956	112,9	176,0
1957	115,2	179,5
1958	117,7	183,4

214] Vgl. Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt. Reihe 6: Einzelhandelspreise und Indices der Verbraucherpreise. Januar 1962 (Beilage).

Beide Indexverläufe, welche eine gleichlautende Entwicklung zeigen, lassen also die Feststellung zu, daß jeder Preisauftrieb mit Verteuerung der Lebenshaltung als Begleiterscheinung auch für das Buchdruckgewerbe das entsprechende Lohnargument auslöste.

Nach vorübergehender Beruhigung in den Preisverhältnissen, welche im Laufe des Jahres 1952 eintrat, wurde die Lohnargumentation fortgesetzt mit dem Argument einer »ungerechten« Beteiligung am wachsenden Sozialprodukt und einer dadurch bedingten Einkommensfehlverteilung. Konkret tauchte es bekanntlich in den tarifpolitischen Auseinandersetzungen auf, die zum Abschluß der Lohnabkommen vom 15. 12. 1952 und vom 22. 6. 1954 führten. Bei späteren Tarifabschlüssen dürfte es dann hinter dem Produktivitätsargument verborgen gewesen sein und insofern auch weiterhin eine Rolle gespielt haben. Durch die Hervorhebung der Lohnquote und ihres Verhältnisses zur Gewinnquote wurde ein gesellschaftspolitisches Moment zur Argumentationsgrundlage gemacht. Die Lohnquote stellt dabei den Anteil dar, mit welchem die Lohnempfänger am Wert der Produktion beteiligt sind. Bereits im Jahre 1949 gab das WWI bekannt, daß die Lohnquote gegenüber dem Stand von 1936 erheblich abgesunken sei, während die Gewinnquote in gleichem Maße eine Steigerung erfahren habe; im Jahre 1951 wurde sogar ein zunehmendes Mißverhältnis behauptet. Das Absinken der Lohnquote braucht aber nicht ein automatisches Ansteigen der Gewinnquote und zwingend eine »Ausbeutung« der Arbeitnehmer oder mindestens Vorenthaltung des »gerechten« Lohnes zu bedeuten. Das WWI hat nämlich bei seiner Lohnquotenberechnung mit dem Brutto-Produktionswert als Ausgangspunkt angenommen, daß alles, was nicht Lohn ist, nur Gewinn sein könne; andere Kostenbestandteile, wie z. B. freiwillige und gesetzliche Sozialleistungen, Steuern, Abschreibungen sowie Reparaturen, wurden dagegen übersehen. Eine exakte Berechnung der Lohnquote einerseits und der Gewinnquote andererseits konnte allerdings bis heute noch nicht erreicht werden. Einen gewissen Anhalt dürften lediglich die Angaben des Statistischen Bundesamtes über die Verteilung des Volkseinkommens, d. h. des Netto-Sozialproduktes zu Faktorkosten, von 1950 bis 1958 bieten; danach ist das »Einkommen aus unselbstständiger Arbeit« von 59,1 % auf 61,4 % angestiegen bei einer Abnahme des »Einkommens aus Unternehmertätigkeit und Vermögen« von 33,9 % auf 29,8 % sowie einer Zunahme der »unverteilten Ge-

winne der Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit« von 5,7 %²¹⁵ auf 6,7 %²¹⁶. Die Entwicklung des Sozialproduktes, und zwar des Brutto-Sozialproduktes, ist laut Angaben des Statistischen Bundesamtes im gleichen Zeitraum von 97,2 Mrd. DM zu 228,5 Mrd. DM (in jeweiligen Preisen) verlaufen, was einem Wachstum um 135,1 % entspricht²¹⁶. Da nur gesamtwirtschaftliche Angaben erhältlich sind, kann für das Buchdruckgewerbe wie für die übrigen Industrie- und Gewerbe-
zweige auch nicht die Einkommensverteilung im besonderen festgestellt werden. Insofern ist es durchaus möglich, daß zwar der gesamten Arbeitnehmerschaft die Beteiligung am Sozialprodukt als »ungerecht« erscheinen muß, daß jedoch innerhalb bestimmter Industrie- und Gewerbe-
zweige die Beteiligung am Sozialprodukt mit seinem Wachstum Schritt gehalten hat; der umgekehrte Fall ist natürlich gleichfalls möglich. Durch diese Unklarheit in der Lohnquotenberechnung wird ihr Beitrag zur Lohnargumentation herabgemindert. Es entsteht sogar die Gefahr, daß sich dadurch die Kluft zwischen den Tarifpartnern vergrößert. Beachtenswert wäre lediglich noch die Tatsache, daß im Buchdruckgewerbe die mit einem »gerechteren« Anteil am Sozialprodukt begründeten Lohnforderungen schon geraume Zeit vor der Veröffentlichung des »Aktionsprogrammes« des DGB aktuell wurden; in den meisten Industrie- und Gewerbe-
zweigen ist erst später entsprechend argumentiert worden.

Außer durch das Lohnquotenargument wurde die Lohnargumentation ab 1952 maßgeblich bereichert durch das Argument einer positiven Produktivitätsentwicklung im allgemeinen sowie für das Buchdruckgewerbe im besonderen. Es trat aber bei keiner tarifpolitischen Auseinandersetzung allein auf wie die beiden anderen wichtigsten Lohnargumente; es ersetzte diese also nicht, wenigstens nicht völlig. Bekanntlich war es für den Abschluß des Lohnabkommens vom 22. 6. 1954 zusammen mit dem Lohnquotenargument sowie für den Abschluß der Lohnabkommen vom 10. 7. 1956, vom 25. 7. 1957 und vom

215) Vgl. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1961. a. a. O. Stuttgart / Mainz. S. 550.

216) Vgl.:

1. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1959. a. a. O. Stuttgart / Mainz. S. 482;
2. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1961. a. a. O. Stuttgart / Mainz. S. 544.

9. 7. 1958 zusammen mit dem Preisindexargument ausschlaggebend, also insgesamt viermal. Genau betrachtet, dürfte es sogar für alle diese Tarifabschlüsse, wenn auch nur in einem Falle konkret, vom Lohnquotenargument begleitet gewesen sein. Durch das Verlangen nach Teilnahme am Produktivitätsfortschritt wurde doch schließlich ein verwandtes gesellschaftspolitisches Moment zur Argumentationsgrundlage gemacht. Unter volkswirtschaftlicher Produktivität selbst ist in der Regel der Umfang der produzierten Güter oder, wie in England, der Grad der Ergiebigkeit des Produktionsprozesses zu verstehen. Allerdings konnte bisher die Frage nach der Bestimmung und Messung dieser abstrakten Größe auf überbetrieblicher Ebene noch nicht restlos geklärt werden. Um Mißverständnisse zu vermeiden, ist einmal vorgeschlagen worden, auf die Verwendung des Produktivitätsbegriffes überhaupt zu verzichten. Unbestritten wird wohl sein, daß für die Errechnung der Produktivitätssteigerung einer Volkswirtschaft das Produktionsergebnis, ausgehend vom Netto-Produktionswert sämtlicher Betriebe, zu den Produktionsfaktoren in Beziehung gesetzt werden muß; es sind also die Leistungen der einzelnen Produktionsfaktoren einerseits und das Produktionsergebnis andererseits festzustellen. Demgegenüber beruhen die Produktivitätsberechnungen, wie sie vom Statistischen Bundesamt vorgenommen werden, darauf, daß tatsächlich nur ein einziger Produktionsfaktor, nämlich der Faktor Arbeit, zum Produktionsergebnis in Beziehung gesetzt wird, während das Zusammenwirken aller Produktionsfaktoren unberücksichtigt bleibt. Solche Berechnungen ergeben das »Produktionsergebnis je Beschäftigten«, und zwar auf Grund einer Division des Produktionsvolumens durch die Zahl der Beschäftigten. Für den Bereich der gesamten Industrie sowie der einzelnen Industrie- und Gewerbebranchen kommen hinzu das »Produktionsergebnis je Arbeiter« und das »Produktionsergebnis je Arbeiterstunde«, ebenfalls errechnet durch einfaches Divisionsverfahren. Mit diesen Ziffern wird aber eher die sogenannte »Arbeitsproduktivität« ermittelt, und es entsteht zwangsläufig der Eindruck, daß Produktivitätssteigerungen ausschließlich der erhöhten Leistung der Beschäftigten bzw. der Arbeiter zuzuschreiben seien. Für eine genaue Beurteilung der volkswirtschaftlichen Produktivität sind dagegen auch Kapitaleinsatz, Materialverbrauch und Unternehmerleistung mitbestimmend. Bei den amtlichen Produktivitätsziffern handelt es sich folglich lediglich um grobe Meßzahlen. Erst wenn ihre

Fragwürdigkeit durch eine Reform der Berechnungsmethode beseitigt worden ist, werden sie für die Lohnargumentation uneingeschränkt anwendbar sein und einer Versachlichung der tarifpolitischen Diskussion dienen können. So lange dürfte der Produktivitätsindex des Statistischen Bundesamtes, ebenso wie dessen Angaben über die Verteilung des Volkseinkommens, nicht mehr als nur einen gewissen Anhalt darstellen. In der gesamten Industrie sowie im Gewerbebezweig »Druckerei und Vervielfältigung« ist er von 1950 bis 1958 wie folgt verlaufen ²¹⁷:

Jahr	Gesamte Industrie		Druckerei- und Vervielfältigungsgewerbe	
	Produktionsergebnis je Arbeiter	je Arbeiterstunde	Produktionsergebnis je Arbeiter	je Arbeiterstunde
1950	100	100	100	100
1951	108	108	102	103
1952	112	112	106	107
1953	118	119	118	117
1954	126	126	121	122
1955	134	134	118	120
1956	136	139	118	124
1957	139	150	125	139
1958	144	158	130	146

Alle vier Indexverläufe deuten auf eine positive Produktivitätsentwicklung hin. Jedoch schien sie im Buchdruckgewerbe relativ nicht so günstig verlaufen zu sein; in der gesamten Industrie war eine um 10,8 % bzw. 8,2 % größere Steigerung ohne jegliche Unterbrechung zu verzeichnen. Trotzdem genügte sie, auch für das Buchdruckgewerbe — mit der Einschränkung der Anwendbarkeit amtlicher Produktivitätsziffern — das entsprechende Lohnargument zu fundieren. Darüber hinaus wird gewerkschaftsseitig mit Lohnforderungen meist gar

²¹⁷) Vgl.:

1. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1957. a. a. O. Stuttgart. S. 233;
2. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1959. a. a. O. Stuttgart / Mainz. S. 184.

nicht erst abgewartet, bis eine weitere Zuwachsrate der Produktivität nachweisbar ist, sondern es wird durch eine dynamische Lohnpolitik das Ziel verfolgt, die Betriebe zur Ausweitung des Produktionsvolumens »anzufeuern«. Interessanterweise hat sich gerade nach der Arbeitszeitverkürzung im Jahre 1956, wie die Indexverläufe ferner noch zeigen, eine ruckartige Produktivitätssteigerung ergeben, um dann wieder in die vorherige Entwicklung überzugehen; es kann deshalb aber nicht ohne weiteres angenommen werden, daß Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich keinerlei Gefahren für eine positive Produktivitätsentwicklung mit sich bringen würden.

Wenn auch in den tarifpolitischen Auseinandersetzungen der Jahre von 1948 bis 1958 Preisindexargument, Lohnquotenargument und Produktivitätsargument den größten Raum innerhalb der Lohnargumentation beanspruchten, so hatte außerdem noch das Argument von Lohndifferenzierungen eine nicht zu unterschätzende Bedeutung. Dagegen wurde als weiteres Lohnargument zweiten Grades das Argument einer Wertschöpfung durch hohe Betriebsgewinne für das Buchdruckgewerbe kaum relevant. Das Argument von Lohndifferenzierungen wiederum war lediglich anwendbar, soweit es sich auf örtliche und persönliche Unterschiede innerhalb des Gewerbes bezog. Daraus ist aber nicht etwa abzuleiten, daß mit einer Lohndifferenzierung gegenüber anderen Industrie- und Gewerbebranchen, ebenso wie mit einer Wertschöpfung, überhaupt nie argumentiert werden könnte; sobald eine Fundierung gegeben ist, würden entsprechende Lohnforderungen für das Buchdruckgewerbe wohl gleichfalls in Betracht kommen.

Das Argument einer örtlichen Lohndifferenzierung betrifft die unterschiedliche Bewertung, welche innerhalb des räumlichen Geltungsbereiches der Lohnstarife den einzelnen Stadt- und Landgemeinden durch Ortsklassen zuerkannt wird. Es berührte insgesamt sechs Tarifabschlüsse, und zwar bekanntlich den Abschluß der Zusatzvereinbarung vom 26. 6. 1953 zum Lohnabkommen vom 15. 12. 1952 ausschließlich, den Abschluß des Lohnabkommens vom 30. 9. 1949 immerhin erheblich, den Abschluß der Lohnabkommen vom 30. 6. 1955, vom 10. 7. 1956, vom 25. 7. 1957 und vom 9. 7. 1958 nur nebensächlich. Die Notwendigkeit einer Ortsklasseneinteilung ergab sich insbesondere beim Entstehen der Großstädte durch das starke Gefälle der Lebenshaltungskosten zu den ländlichen Bezirken; dort machte der

Arbeitnehmer von der Möglichkeit der Selbstversorgung mit Nahrungsmitteln oder ihres direkten Bezuges vom Erzeuger Gebrauch, fand billigere Wohnverhältnisse vor und hatte geringere Kulturbedürfnisse. An den Lebenshaltungskosten orientierte sich also schon stets die Bewertung der einzelnen Orte und damit die Lohndifferenzierung. Heute jedoch wird die Argumentationsgrundlage gerade in entgegengesetzter Richtung verwendet. Vor dem zweiten Weltkrieg bereits setzte, gefördert durch die nationalsozialistische Rüstungskonjunktur, eine Epoche der wirtschaftlichen Entwicklung ein, welche viele Standortgrenzen sprengte und reine Agrargebiete für die Industrialisierung erschloß. Die Dezentralisierungstendenz wurde während des Krieges noch verstärkt durch Verlagerung von Rüstungsbetrieben und Evakuierung der Bevölkerung aus den luftkriegsbedrohten Städten. Nach dem zweiten Weltkrieg schließlich siedelten zahllose Heimatvertriebene in die relativ weniger betroffenen ländlichen Bezirke um. Alle diese Erscheinungen bewirkten eine Angleichung der Lebenshaltung und des Preisniveaus zwischen den einzelnen Stadt- und Landgemeinden; teilweise kann sogar, meist transportkostenbedingt, in Großstädten preisgünstiger eingekauft werden. Es läßt sich somit sagen, daß die ursprüngliche Vorstellung von der Ortsklasseneinteilung in ziemlichem Maße ihre Berechtigung verloren hat. Gewerkschaftsseitig wird ja auch argumentiert, die Forderung nach Verringerung der örtlichen Lohndifferenzierung bezwecke »nicht Nivellierung der Löhne, sondern Beachtung der wirtschaftlichen Entwicklung«²¹⁸.

Das Argument einer persönlichen Lohndifferenzierung betrifft die unterschiedlichen Lohnsätze zwischen Facharbeitern und Hilfsarbeitern mit zusätzlicher Altersklasseneinteilung einerseits sowie zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern andererseits. Hinsichtlich der Annäherung sämtlicher Hilfsarbeiterlöhne an die Facharbeiterlöhne oder gewisser Hilfsarbeiterlöhne untereinander und damit ebenfalls an die Facharbeiterlöhne beeinflusste es bekanntlich den Abschluß des Lohnabkommens vom 30. 9. 1949 sowie der Zusatzvereinbarung vom 2. 12. 1955 zum Lohnabkommen vom 30. 6. 1955, wobei die ganze Hilfsarbeiterschaft betroffen wurde, und den Abschluß der Zu-

218) Vgl. Gewerkschaftliche Monatshefte. Herausgegeben vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes. 1. Jahrgang. Heft 6 / Juni 1950.

satzvereinbarungen vom 27. 6. 1950 bzw. vom 21. 7. 1950 zum Lohnabkommen vom 30. 9. 1949 sowie der Zusatzvereinbarung vom 26. 10. 1951 zum Lohnabkommen vom 19. 5. 1951, wobei lediglich Teile der Hilfsarbeiterschaft betroffen wurden. Hinsichtlich der Gleichstellung der Frauenlöhne mit den Männerlöhnen dagegen bewirkte es bekanntlich als einzigen Tarifabschluß den Abschluß der Zusatzvereinbarung vom 13. 1. 1958 zum Lohnabkommen vom 25. 7. 1957; dies ergab gleichzeitig eine partielle Annäherung von Hilfsarbeiterlöhnen untereinander.

Die Argumentationsgrundlage für die Nivellierung in der Entlohnung von Facharbeitern und Hilfsarbeitern entstammt sowohl der gewerkschaftlichen Machtpolitik als auch der Mentalität der Gewerkschaftsmitglieder. Vom Gesichtspunkt der gewerkschaftlichen Machtpolitik aus betrachtet, erfolgt zur Gewährleistung einer möglichst großen Durchschlagskraft die Erhaltung bzw. Erhöhung der Organisationsstärke; weil für Mitgliederbestand bzw. -zuwachs in der Regel die überwiegende Zahl der minderentlohnnten Hilfsarbeiter bestimmend ist, wird auf diese durch die Forderung nach lohntariflicher Begünstigung gegenüber den Facharbeitern besondere Rücksicht genommen. Daneben besteht, vom Gesichtspunkt der Mentalität der Gewerkschaftsmitglieder aus betrachtet, ein Solidaritätsbewußtsein unter der Arbeitnehmerschaft, welches so weit gehen kann, daß die Facharbeiter in gewissen Situationen bereit sind, zugunsten einer lohntariflichen Besserstellung der Hilfsarbeiter für sich selbst auf Lohnforderungen zu verzichten. In Deutschland allerdings wird eine Annäherung der Hilfsarbeiterlöhne hauptsächlich nur dadurch verwirklicht, daß von Fall zu Fall die Prozentsätze der Abstufung geändert werden; eine kontinuierliche Nivellierung findet kaum statt, und zwar insofern nicht, als bei Lohnerhöhungen normalerweise die gleiche prozentuale Steigerung für alle Facharbeiter und Hilfsarbeiter eintritt, wogegen in den angelsächsischen Staaten eine Steigerung um den gleichen absoluten Betrag, welche die relativen Differenzen verringert, üblicher ist. Im Buchdruckgewerbe wurde erstere Methode bisher mit einer Ausnahme ebenfalls angewandt, doch haben die Änderungen der Prozentabstufung eine weitergehende Nivellierung als in den meisten Industrie- und Gewerbebranchen gebracht; im übrigen dürfte von der gewerkschaftlichen Machtpolitik her wegen der starken Facharbeiterintensität des Buchdruckgewerbes weniger argumentiert werden müssen, wohl aber von

der Mentalität der Gewerkschaftsmitglieder her, da der Solidaritätsgedanke bei den Gewerbeangehörigen stets sehr ausgeprägt war.

Die Argumentationsgrundlage für die Nivellierung in der Entlohnung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern wurde durch bindende Verfassungsrechtsnormen, durch den Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG und durch das Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG, geschaffen. Allerdings mußte das Bundesverfassungsgericht noch höchstrichterlich entscheiden, daß diese Verfassungsrechtsnormen auch den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau umfassen, womit sämtliche entgegenstehenden Tarifbestimmungen für nichtig erklärt sind; vorher war die Meinung weit verbreitet, nicht zuletzt in Arbeitgeberkreisen, daß der Art. 3 GG mehr programmatischer als rechtssetzender Natur sei. Im Buchdruckgewerbe ist die Forderung nach lohntariflicher Gleichberechtigung jedoch nicht erst auf Grund der diesbezüglichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes erhoben worden, sondern, ausschließlich auf Art. 3 GG gestützt, bereits wesentlich früher; übrigens brauchte ja nur für die Hilfsarbeiterschaft argumentiert zu werden, da eine Lohndifferenzierung zwischen männlichen und weiblichen Facharbeitern nie bestanden hatte.

Durch die Arbeitszeitargumentation, welche, verglichen mit der Lohnargumentation, sowohl im allgemeinen als auch für das Buchdruckgewerbe im besonderen weit weniger umfangreich und problematisch ist, wurden die tarifpolitischen Auseinandersetzungen der Jahre von 1948 bis 1958 insgesamt viermal betroffen. Eine Reduzierung der 48-stündigen Arbeitszeit pro Woche kam bekanntlich erstmals bei der Schaffung des Manteltarifes vom 28. 5. 1949 sowie nach mehrjähriger Unterbrechung im Zusammenhang mit dem Abschluß der Lohnabkommen vom 30. 6. 1955 und vom 10. 7. 1956 zur Sprache, anfangs allerdings ergebnislos; als durch den Abschluß der Änderungsvereinbarung vom 18. 9. 1956 zum Manteltarifvertrag vom 15. 7. 1955 die Einführung der 45-Stunden-Woche vollzogen war, bildete bei der daraufhin ab 1. 1. 1959 wirksamen Manteltarifrevision die weitere Reduzierung der Arbeitszeit auf 44 Stunden pro Woche einen der maßgeblichsten Gesprächspunkte. Vor der Veröffentlichung des »Aktionsprogrammes« des DGB war also im Buchdruckgewerbe bereits die Tendenz zur 40-Stunden-Woche erkennbar. Genau betrachtet, wurde gewerkschaftsseitig sogar noch früher eine Abkehr von der im Jahre 1918 ein-

geführten 48-Stunden-Woche angestrebt, und zwar bei der Schaffung der Manteltarife vom 2. 3. 1930 und vom 14. 5. 1932. Wie das »Aktionsprogramm« einerseits eine arbeitswissenschaftliche und andererseits eine kulturpolitische Begründung für die Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen enthält, so war auch im Buchdruckgewerbe die Besserungsbedürftigkeit der Lebensbedingungen des Arbeitnehmers die zentrale Argumentationsgrundlage; es dürfte sich hierbei gewissermaßen um ein Pendant zu den drei erstrangigen Lohnargumenten handeln.

Was außer dem Arbeitszeitargument mangelnder Freizeit zur Teilnahme an kulturellen Errungenschaften und zur Pflege familiärer Bindungen das Argument eines Schutzes der menschlichen Arbeitskraft anbelangt, so wurde dasselbe schon im »Neunstundenkampf« von 1891/92 aktuell. Im Gegensatz zu damals ist es jedoch heute arbeitswissenschaftlich fundiert. Aus den Statistiken der Landesversicherungsanstalten und Berufsgenossenschaften geht hervor, daß die Zahl der Krankheitsfälle, vor allem der Herz- und Kreislaufstörungen, sowie die Zahl der Arbeitsunfälle zunimmt. Auch wurde nachgewiesen, daß die Arbeitsunfähigkeit rascher eintritt; die Zahl der Fälle, in denen sie vor Erreichung der üblichen Altersgrenze eintritt, steigt ständig. Diese Ziffern geben einen deutlichen Anhalt für die Überbeanspruchung der Arbeitskraft im modernen Wirtschaftsablauf mit allen seinen Kennzeichen und Erscheinungen. Das Mißverhältnis zwischen Ermüdung und Erholung des arbeitenden Menschen kann gemäß den arbeitsphysiologischen Untersuchungen aber nicht allein durch Verkürzungen der absoluten Arbeitszeit beseitigt werden, sondern zur Vermeidung von gesundheitlichen Schäden ist der richtige Wechsel zwischen Arbeitszeit und Freizeit mindestens ebenso wichtig²¹⁹. Eine obligatorische Einführung der Fünf-Tage-Woche mit möglichst frühem Arbeitsende, wie es gewerkschaftsseitig angestrebt wird, zwingt zu einem solch weitgehenden Entzug der Erholungspausen, daß sich selbst bei einer Reduzierung der Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche der Ermüdungsabfall kaum verringern würde; und da meist auch Überstunden, wegen der Arbeitszeitverkürzungen sogar in erweitertem Umfange, erforderlich sind, muß der gewerkschaftliche Lösungsversuch seinen un-

219) Vgl. Der Arbeitgeber. Zeitschrift der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. 12. Jahrgang. Nr. 13-14 / 20. 7. 1960.

bestritten humanen Zielen gewissermaßen zuwiderlaufen. Darüber hinaus hängt die tägliche Belastung des Arbeitnehmers eng mit seiner Leistungskurve zusammen; bei einer Arbeitszeit ohne ausreichende Pausen sinkt in den letzten Stunden der Leistungsgrad zunehmend, während Arbeitszeitverkürzungen doch eine gesteigerte betriebliche Produktivität bedingen. Derartige Feststellungen treffen für das Buchdruckgewerbe ebenfalls zu. Zwar kann eine Ermüdung durch monotone Tätigkeit in der Regel außer Betracht bleiben, da nicht, wie in vielen Industrie- und Gewerbezeigen, Serienproduktion, sondern individuelle Fertigung vorliegt. Aber statt dessen verlangt die Herstellung von Druckerzeugnissen ein überdurchschnittliches Maß an Konzentrationsfähigkeit und Intelligenz mit entsprechend starker geistiger Anspannung. Besonders beansprucht werden die Maschinensetzer; die meisten von ihnen sind in Zeitungsbetrieben während der Nachtarbeitszeit beschäftigt, und die Anforderungen, welche an sie bei naturgemäß erhöhtem Termindruck gestellt werden, nützen die Körper- und Nervenkräfte so sehr ab, daß nicht selten vorzeitige Arbeitsunfähigkeit eintritt. Nicht weniger werden die Korrektoren in Anspruch genommen; obwohl ihre Tätigkeit kaum physischer Anstrengungen bedarf, tragen sie nach den betrieblichen Führungskräften von allen Gewerbeangehörigen die höchste Verantwortung und sind großen psychischen Belastungen ausgesetzt. Maschinensetzer und Korrektoren erhalten auch nicht ohne Grund einen tariflichen Aufschlag auf den Facharbeiterecklohn.

Von den Arbeitszeitargumenten zweiten Grades wurde in den tarifpolitischen Auseinandersetzungen der Jahre von 1948 bis 1958 das Argument einer Arbeitszeitdifferenzierung gegenüber anderen Industrie- und Gewerbezeigen zwar ein einziges Mal relevant, doch tauchte es nicht konkret auf, sondern ist vom arbeitswissenschaftlichen sowie vom kulturpolitischen Argument überlagert worden. Die Argumentationsgrundlage war dadurch gegeben, daß bekanntlich Mitte Juni 1956 für die Metallindustrie ein Abkommen über die Einführung der 45-Stunden-Woche zustande kam.

B. Die Ergebnisse und die Grenzen der Tarifpolitik

I. Wirkungen tariflicher Gestaltungskräfte

Um die Problematik der Verwirklichung von Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen im deutschen Buchdruckgewerbe erschöpfend betrachten zu können, mußten zuerst die entsprechenden Argumentationen dargestellt werden. An den Ergebnissen der Tarifpolitik und ihren Erfolgen läßt sich daraufhin der Grad der Einflußnahme auf die Tarifgestaltung ablesen, d. h. inwieweit sie zugkräftig wurden. Die Problematik betrifft endlich noch die Auswüchse der Tarifgestaltung, wodurch allein die Grenzen der Tarifpolitik und ihre Gefahren sichtbar werden. Es wird somit bei den restlichen Ausführungen neben einer weiteren Zusammenfassung vor allem auf eine Abrundung der bereits erzielten Untersuchungsergebnisse ankommen. Nur so dürfte sich auch ein besserer Aussagewert ergeben, ob die im Buchdruckgewerbe geltenden Tarifbestimmungen den Gegebenheiten und Erfordernissen des modernen Wirtschafts- und Gesellschaftslebens angepaßt sind.

II. Ergebnisse und Erfolge der Tarifpolitik

In der Lohnfrage wird grundsätzlich zwischen Nominalloohnerhöhungen und Realloohnerhöhungen unterschieden. Die Nominalloohnerhöhungen erfolgen meist direkt, in vereinzelten Fällen aber auch indirekt. Als lohnpolitische Ergebnisse des Zeitraumes von 1948 bis 1958 bezogen sich die Lohnerhöhungen lediglich auf die Tariflöhne. Im weiteren Sinne wurden die Effektivlöhne allerdings ebenfalls berührt, da bekanntlich bei Tarifabschlüssen eine Anrechnung einzelvertraglich vereinbarter Leistungszulagen auf die Lohnerhöhung nicht stattfinden kann; mit den Tariflöhnen erhöhten sich also gleichzeitig die Effektivlöhne.

Direkte Nominalloohnerhöhungen wurden nach Häufigkeit und Umfang hauptsächlich durch Steigerungen des tariflichen Facharbeiterecklohnes sowie der übrigen Löhne der Facharbeiter- und Hilfsarbeiterlohntabelle herbeigeführt. Dabei handelte es sich entweder um generelle oder um partielle Erhöhungen; letztere waren jedoch weit weniger häufig. Ab der nach dem zweiten Weltkrieg verfügten Aufhebung des Lohnstopps bis November 1958 konnte im Buchdruckgewerbe fol-

gende relative Veränderung der Tarifwochenlöhne, d. h. der tariflichen Spitzenlöhne pro Woche mit Ortszuschlag 25 % bzw. Ortsklasse I, festgestellt werden:

Tarifliche Nominallöhne	Buchdruckgewerbe
Facharbeiter (ohne Maschinensetzer und Korrektoren)	123,8 %
Hilfsarbeiter-Lohngruppe 5	147,0 %
Hilfsarbeiter-Lohngruppe 4	138,3 %
Hilfsarbeiter-Lohngruppe 3	216,5 %
Hilfsarbeiter-Lohngruppe 2	192,5 %
Hilfsarbeiter-Lohngruppe 1	209,0 %

Demgegenüber lautete die relative Veränderung der Effektiv-Wochenlöhne, d. h. der durchschnittlichen Brutto-Wochenverdienste nach Angaben des Statistischen Bundesamtes bzw. des Länderrates des Amerikanischen Besatzungsgebietes, im Buchdruckgewerbe sowie vergleichsweise in der gesamten Industrie bis November 1958, ausgehend vom Jahresdurchschnitt 1938, wie folgt ²²⁰:

Effektive Nominallöhne	Gesamte Industrie	Buchdruckgewerbe
Facharbeiter	170,9 %	150,5 %
Männliche Hilfsarbeiter	200,6 %	96,1 %
Weibliche Hilfsarbeiter	185,3 %	157,0 %

Obwohl die Erhöhungen der tariflichen Nominallöhne erst ab der Aufhebung des Lohnstopps berücksichtigt wurden, ist wie bei den effektiven Nominallöhnen ebenfalls das Jahr 1938 als Ausgangsbasis zu unterstellen, weil zwischenzeitlich ja keine Tariflohnbewegung stattgefunden hatte. Es läßt sich somit behaupten, daß während des gleichen Zeitraumes im Buchdruckgewerbe die effektiven Nominallöhne

220] Quellen für die durchschnittlichen Brutto-Wochenverdienste:

1. Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen. a. a. O. Reihe 15: Arbeitnehmerverdienste in Industrie und Handel;
2. Statistisches Handbuch von Deutschland 1928 – 1944. Herausgegeben vom Länderrat des Amerikanischen Besatzungsgebietes. S. 469 und 471.

Ab Februar 1957 betrifft die Erhebung einerseits die gesamte Industrie einschließlich des Bergbaus und andererseits über das Buchdruckgewerbe hinaus das ganze graphische Gewerbe.

stärker gestiegen sind als die tariflichen Nominallöhne; allerdings trifft diese Behauptung uneingeschränkt nur für die Facharbeiter zu, da männliche und weibliche Hilfsarbeiter tariflich nicht mehr getrennt behandelt werden. Ein Vergleich mit den effektiven Nominallöhnen in der gesamten Industrie zeigt demgegenüber, daß das Buchdruckgewerbe nicht Schritt gehalten hat; besonders eklatant erscheint dieser Abfall bei den männlichen Hilfsarbeitern, was u. a. darauf beruhen dürfte, daß im Verhältnis zum Industriedurchschnitt die Nachfrage nach Hilfskräften wegen der beschränkteren Verwendungsmöglichkeit seltener ist. Nachdem aber dessen ungeachtet die Tarifföhne im Buchdruckgewerbe mit an der Spitze der gesamten Industrie liegen, kann wohl gesagt werden, daß die Verbesserung der Einkommensverhältnisse, selbst bei der Hilfsarbeiterschaft, der allgemeinen Entwicklung einigermaßen angeglichen war.

Soweit es sich bei den direkten Nominallohnerhöhungen um partielle Erhöhungen handelte, betrafen sie die Reduzierung bzw. Beseitigung von Lohndifferenzierungen im Buchdruckgewerbe. Die Ortsklasseneinteilung als Ausdruck der örtlichen Lohndifferenzierung einerseits hatte bis Ende des Jahres 1958 eine derartige Vereinfachung erfahren, daß keineswegs mehr wie früher von wesentlichen Unterschieden in der Bewertung der einzelnen Stadt- und Landgemeinden die Rede sein konnte; die Differenzierung erstreckte sich bekanntlich nur noch auf drei Ortsklassen mit einer Abstufung um maximal 5 % und entsprach insofern endlich einer aus dem Jahre 1950 stammenden Grundsatzforderung des DGB ²²¹. Bei der persönlichen Lohndifferenzierung andererseits war bis Ende des Jahres 1958 ein Nivellierungsstadium erreicht, welches bekanntlich darin bestand, daß die Abstufung vom Facharbeiterrecklohn zu den Ecklöhnen der einzelnen Hilfsarbeiter-Lohngruppen nur noch maximal 42 % und minimal 15 % betrug, ferner daß die Unterscheidung zwischen Männer- und Frauenlöhnen überhaupt nicht mehr existierte. Eine vollständige Nivellierung von Facharbeiter- und Hilfsarbeiterlöhnen läßt sich wegen der unterschiedlichen Arbeitsqualifikation, bedingt durch die verschiedene Art und Dauer der Ausbildung, tariflich kaum verwirklichen; es sind allerdings Benachteiligungen der Hilfsarbeiterschaft, welche Anlaß zu spürbarer Unzufriedenheit gaben, weitgehend ausgeschaltet worden. Mit der Lohnleich-

221) Vgl. Gewerkschaftliche Monatshefte. a. a. O. 1. Jahrgang. Hcft 6 / Juni 1950.

heit von Mann und Frau wurde zwar die Gleichberechtigung tariflich ebenfalls verankert, doch kann sie der Frau trotzdem gewisse Nachteile bringen; weil nämlich für weibliche Arbeitnehmer die gesetzlichen Schutzbestimmungen beibehalten werden müssen, können es solche Vergünstigungen geradezu erschweren, unter der Voraussetzung gleicher Befähigung und Verwendbarkeit wie männliche Arbeitnehmer eine Beschäftigung zu finden. Nach der Reduzierung bzw. Beseitigung von Lohndifferenzierungen ist im Rahmen der direkten Nominalloohnerhöhungen zuletzt noch die bis Ende des Jahres 1958 eingetretene Anhebung von tariflichen Lohnaufschlägen zu nennen. Sie kam für Nachtarbeit sowie für Arbeit an Sonntagen und Feiertagen in Betracht; da sie sich naturgemäß nur bei anomaler Arbeitszeit auswirkte, kann sie auch nur als den partiellen Erhöhungen ähnlich beurteilt werden.

Indirekte Nominalloohnerhöhungen wurden in beschränktem Ausmaße durch den vollen Lohnausgleich bei Arbeitszeitverkürzungen verursacht. Die Reduzierung der Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden pro Woche bedeutete bei unverändertem tariflichen Wochenlohn bekanntlich eine Steigerung des Stundenlohnes um 6,6 %; für die Berechnung der Nachtaufschläge, Sonn- und Feiertagsaufschläge sowie Überstundenaufschläge war folglich ab 1956 eine breitere Basis geschaffen worden. Genau genommen, kann sogar noch die Lohnfortzahlung bei Urlaubsverlängerungen herangezogen werden; nach dem Stande von 1958 bedeutete dies eine weitere indirekte Nominalloohnerhöhung um maximal 3,4 %, weil seit 1948 die Höchstdauer des tariflich vergütungspflichtigen Urlaubes von 12 auf 21 Werktage pro Jahr ausgedehnt wurde.

Aus dem Verhältnis von gewerbeinternen Nominalloohnerhöhungen und allgemeiner Preisbewegung werden die Realloohnerhöhungen ersichtlich. Es sind darunter nichts anderes als Veränderungen der Kaufkraft der Löhne zu verstehen; sie zu messen, vermögen allein die Reallohne. Die Kaufkraft nimmt jedoch nicht nur zu, wenn die Nominallohne erhöht werden, sondern auch, wenn bei gleichen Nominallöhnen das allgemeine Preisniveau sinkt; und entsprechend nimmt die Kaufkraft ab, wenn bei einer Steigerung des allgemeinen Preisniveaus die Nominallohne gleichbleiben oder eine verhältnismäßig geringere Erhöhung erfahren. In der Auffassung, welche der beiden Methoden

für die Verbesserung der Kaufkraft der Löhne und damit des Lebensstandards zu bevorzugen sei, konnten sich die Sozialpartner allerdings noch nie einig werden. Während die Gewerkschaften für eine Stabilisierung der Preise und eine Erhöhung der Nominallohne plädieren, um einerseits Korrekturen innerhalb des Lohngefüges und andererseits Anpassungen an das Preisgefüge zu ermöglichen, sprechen sich die Arbeitgeberverbände für eine Stabilisierung der Nominallohne und eine Senkung der Preise aus, weil sie darin lohnpolitisch den Weg mit den meisten Aussichten auf Erfolg sehen. Durchsetzen konnte sich bekanntlich die gewerkschaftsseitige Auffassung, nur ist es nicht gelungen, das allgemeine Preisniveau stabil zu halten; eine solche Entwicklung hat auch den Nachteil, daß meist der große Kreis derjenigen Personen, welche kein Einkommen aus Arbeit beziehen, sondern auf Renten und Unterstützungen angewiesen sind, nicht wie Lohn- und Gehaltsempfänger in den Genuß einer Kaufkraftzunahme kommt. Die Berechnung der Kaufkraft der Löhne erfolgt in der Regel dadurch, daß der tarifliche oder effektive Nominallohn in Beziehung zum Lebenshaltungskostenindex gesetzt wird; es wird m. a. W. der Reallohn mittels einer Division von Lohnindexziffern durch Preisindexziffern festgestellt. Exakte Angaben sind jedoch nicht erhältlich, da der Lebenshaltungskostenindex des Statistischen Bundesamtes für Reallohnberechnungen nur mit Einschränkung benützt werden kann. Außer daß er nicht die Situation der einzelnen Haushalte kennzeichnet, umfaßt er gar nicht alle Ausgabenposten; insbesondere ist nicht berücksichtigt, daß aus den Arbeitnehmerinkommen auch die z. T. beträchtlichen Belastungen durch Steuerabzüge, Versicherungsbeiträge und Spareinlagen gedeckt werden müssen. Immerhin stellt der amtliche Lebenshaltungskostenindex in Verbindung mit dem Lohnindex noch die brauchbarste Unterlage für die Beurteilung der Reallohnentwicklung dar. Bei Reallohnberechnungen betreffend die Zeit nach dem zweiten Weltkrieg dürfte allerdings ein Vergleich mit der Vorkriegszeit unumgänglich sein, obwohl die Basiswahl umstritten ist. Gewerkschaftsseitig wird das letzte Vorkriegsjahr 1938 als Ausgangsbasis herangezogen, galt es doch zunächst, mindestens dessen Reallohnstand wieder zu erreichen. Von da aus wurden für das Buchdruckgewerbe sowie vergleichsweise für die gesamte Industrie unter Zugrundelegung des Preisindex für die Gesamtlebenshaltung der mittleren Verbrauchergruppe (Originalbasis 1950 = 100, umbasiert auf

1938 = 100) die Realloohnerhöhungen bzw. Veränderungen der Kaufkraft der Löhne ermittelt. Hinsichtlich der Tarif-Wochenlöhne konnten sie relativ bis November 1958 folgendermaßen festgestellt werden ²²²:

Tarifliche Reallöhne	Buchdruckgewerbe
Facharbeiter (ohne Maschinensetzer und Korrektoren)	20,9 %
Hilfsarbeiter-Lohngruppe 5	33,5 %
Hilfsarbeiter-Lohngruppe 4	28,8 %
Hilfsarbeiter-Lohngruppe 3	71,1 %
Hilfsarbeiter-Lohngruppe 2	58,1 %
Hilfsarbeiter-Lohngruppe 1	67,0 %

Hinsichtlich der Effektiv-Wochenlöhne lauteten sie demgegenüber relativ bis November 1958 wie folgt ²²³:

Effektive Reallöhne	Gesamte Industrie	Buchdruckgewerbe
Facharbeiter	46,4 %	35,4 %
Männliche Hilfsarbeiter	62,5 %	6,0 %
Weibliche Hilfsarbeiter	54,3 %	38,9 %

Sämtliche Reallohnberechnungen lassen erkennen, daß trotz gestiegener Lebenshaltungskosten die Kaufkraft der Tariflöhne wie der Effektivlöhne zugenommen hat. Es muß somit das Ausmaß der Lohnbewegung im Buchdruckgewerbe und in der gesamten Industrie größer gewesen sein als die allgemeine Preisbewegung. Im einzelnen nahm die Kaufkraft der Löhne während der ersten Monate nach der Währungsreform wegen der plötzlich stark anziehenden Preise zwar ab, doch kehrte sich diese Entwicklung seit Beginn des Jahres 1949 um, und die Tendenz zur Kaufkraftzunahme hielt dann durch kontinuierliche Erhöhungen der Nominallöhne bis Ende des Jahres 1958 an, abgesehen von mehreren anpassungsbedingten Schwankungen sowie

²²²) Die relative Veränderung der Kaufkraft der Tarif-Wochenlöhne von 1948 bis 1958 ist noch näher aus der Übersicht des Anhanges 6 a (mit graphischer Darstellung) ersichtlich.

²²³) Die relative Veränderung der Kaufkraft der Effektiv-Wochenlöhne von 1948 bis 1958 ist noch näher aus der Übersicht des Anhanges 6 b (mit graphischer Darstellung) ersichtlich. Siehe auch Anmerkung 220.

einer vorübergehenden Unterbrechung ab Mitte des Jahres 1950 als preispolitische Folgeerscheinung des Korea-Krieges. Der Reallohnstand von 1938 war für die Facharbeiter des Buchdruckgewerbes erstmals wieder im Februar 1953 bei den Tariflöhnen und im Mai 1952 bei den Effektivlöhnen, für die Facharbeiter der gesamten Industrie erstmals wieder im Februar 1950 bei den Effektivlöhnen erreicht worden; für die Hilfsarbeiter konnte dies mit einer einzigen Ausnahme schon früher nachgewiesen werden. Darüber hinaus dürfte die gleiche Kommentierung wie für die Nominalloohnerhöhungen gelten. Es sind nämlich im Buchdruckgewerbe während desselben Zeitraumes die effektiven Reallöhne der Facharbeiter und aller Hilfsarbeiter ebenfalls stärker gestiegen als die tariflichen Reallöhne; und, verglichen mit den effektiven Reallöhnen in der gesamten Industrie, hat das Buchdruckgewerbe, besonders bei den männlichen Hilfsarbeitern, ebenfalls nicht Schritt gehalten. Die festgestellte Reallohnentwicklung ist also eines der wichtigsten Resultate der tarifpolitischen Diskussion in zehn Nachkriegsjahren. Obwohl im berechneten Umfange die Zunahme der Kaufkraft der Löhne als nicht gerade beträchtlich angesehen werden muß, war trotzdem gewerkschaftsseitig eine dynamische Lohnpolitik verfolgt worden, denn es gelangen nicht nur nach Erreichung des Standes von 1938 für das Buchdruckgewerbe weitere Realloohnerhöhungen, sondern es konnten auch die tariflichen Nominallöhne mit an der Spitze der gesamten Industrie gehalten werden. Im übrigen ist noch auf die betrieblichen Sozialleistungen hinzuweisen, welche zum großen Teil den Arbeitnehmern als zusätzliche Einkommen zufließen und so auf indirekte Weise kaufkraftunterstützend wirken; diese Leistungen, arbeitgeberseitig »unsichtbarer Lohn« genannt und seit Ende des zweiten Weltkrieges nicht unerheblich verbessert, umfassen vor allem die Lohnfortzahlungen bei Urlaub, Feiertagen, Arbeitsausfällen und Arbeitsverhinderungen, die Gratifikationen, die Aufwendungen für Fürsorge und Familienhilfe, ferner die Beiträge zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Kranken- und Unfallversicherung sowie Arbeitslosenversicherung.

In der Arbeitszeitfrage, welche analog der Lohnfrage meist direkte Arbeitszeitverkürzungen neben vereinzelten Fällen indirekter Art kennt, stellte das herausragende Ergebnis des Zeitraumes von 1948 bis 1958 die Reduzierung der Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden pro Woche dar. Als direkte Arbeitszeitverkürzung um 6,25 % wurde sie

bekanntlich ab 1. 10. 1956 im Buchdruckgewerbe eingeführt. Wenn auch in der gesamten Industrie, abgesehen vom Bergbau, zuerst für die Metallindustrie ein entsprechendes Abkommen zustande kam, so wurde dasselbe doch nicht eher wirksam. Aber während im Buchdruckgewerbe die Einführung der 45-Stunden-Woche sofort bundeseinheitlich erfolgte, so war dies in der Metallindustrie erst ab 1. 12. 1956 zu verzeichnen, da anfänglich das bayrische und einige norddeutsche Tarifgebiete ausgeklammert wurden; einem solchen zeitlichen Vorsprung des Buchdruckgewerbes steht wiederum die Tatsache gegenüber, daß die Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie allein schon rund 2 Mill. der in der gesamten Industrie beschäftigten Arbeitnehmer betraf. Ab Beginn des Jahres 1957 folgten dann weitere Industrie- und Gewerbebezweige, wie etwa die Stahlindustrie sowie die Papier und Pappe verarbeitende Industrie, mit der Einführung der 45-Stunden-Woche. Bis Ende des Jahres 1958 war sie nach Ermittlungen des WWI schließlich für über 13,4 Mill. Arbeiter, Angestellte und Beamte, d. h. für mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland, erreicht ²²⁴. Gegenüber der direkten haben sich noch indirekte Arbeitszeitverkürzungen durch Verlängerung des tariflichen Urlaubes sowie durch Erweiterung des Ausmaßes der gesetzlichen und arbeitgeberseitig angeordneten Feiertage ergeben. Die Urlaubsdauer war nach dem Stande von 1958 bekanntlich um maximal 9 Werktage pro Jahr ausgedehnt worden; inwieweit sich die Zahl der Feiertage verändert hat, ist schlecht bezifferbar, weil bundeseinheitlich keine gesetzliche Regelung besteht und eine tarifliche Enumeration überhaupt fehlt.

Zu Beginn des Jahres 1959 waren außer der Fortsetzung von Lohn-erhöhungen zur weiteren Verbesserung der Kaufkraft der Löhne sowie von Arbeitszeitverkürzungen zur Verwirklichung der 40-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich eine Fülle von ungelösten Einzelfragen übrig geblieben. Die tarifpolitische Entwicklung wird letztlich nie als abgeschlossen betrachtet werden können. Bei den ungelösten Einzelfragen handelt es sich insbesondere um erneute Urlaubsverlängerungen mit Gewährung eines »Urlaubsgeldes«, um die restlose Beseitigung der Ortsklasseneinteilung, um den Anspruch auf Gewährung von Weihnachtswendungen, um die Erweiterung der

224) Vgl. Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des DGB. 1956 bis 1958. S. 14 und 373.

Lohnfortzahlung in Krankheitsfällen, um die Einführung einer betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Ein Teil der diesbezüglichen gewerkschaftlichen Forderungen, welche sich übrigens nicht nur auf das Buchdruckgewerbe beziehen, wurde mittlerweile bereits erfüllt, ein Teil ist noch im Gespräch. Auch hierauf die Untersuchungen zu erstrecken, davon kann allerdings Abstand genommen werden, weil es, zeitlich gesehen, der Aufgabenstellung nicht mehr entsprechen würde.

III. Grenzen und Gefahren der Tarifpolitik

Haben die Ergebnisse der Tarifpolitik zwar die Einflußnahme der Lohn- und Arbeitszeitargumentation auf die Tarifgestaltung sichtbar gemacht, so können über die Berechtigung der einzelnen Argumente verständlicher Weise erst die Auswirkungen der Tarifgestaltung Aufschluß geben. Einerseits sind es Auswirkungen auf die Arbeitnehmer durch Beeinflussung der Lebenshaltung, andererseits Auswirkungen auf die Betriebe durch Beeinflussung der Kostenstruktur. Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen werden folglich von den Arbeitnehmern als »Verbesserungsvorgänge«, von den Betrieben als »Belastungsvorgänge« betrachtet. Über die Verbesserung des Lebensstandards als Aufgabe und Ziel der Wirtschaftspolitik herrschen zwischen den Sozialpartnern grundsätzlich keine unterschiedlichen Auffassungen; gleichzeitig besteht Einmütigkeit, daß Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen zu den erstrangigen Mitteln für eine solche Verbesserung gehören. Es muß jedoch im allgemeinen Interesse liegen, wenn für tarifpolitische Auseinandersetzungen in der Lohn- und Arbeitszeitfrage den Argumentationsgrundlagen stets die Auswirkungsmöglichkeiten gegenübergestellt werden; eine solche Verpflichtung haben die Sozialpartner gemeinsam. Im besonderen weisen die Auswirkungen der Tarifgestaltung sowohl auf eine volkswirtschaftliche als auch auf eine betriebswirtschaftliche Grenze hin.

Die Erhaltung der allgemeinen Preisstabilität bildet die volkswirtschaftliche Grenze der Tarifpolitik. Dabei wird gleich das Problem von Zusammenhängen zwischen Lohn, Arbeitszeit und Produktivität aktuell. Welche Rolle diese Zusammenhänge spielen, geht schon aus einem Bericht des Generaldirektors des Internationalen Arbeitsamtes vom März 1956 hervor: »Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen,

bezahlter Urlaub und andere Nebenleistungen sind eng zusammenhängende Elemente, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers und die von den Arbeitgebern zu bestreitenden Kosten der Arbeitskräfte beeinflussen. Die auf einem bestimmten Gebiet erzielten Verbesserungen zugunsten der Arbeitnehmer können Verbesserungen auf anderen Gebieten erschweren, es sei denn, daß sie eine Produktions- und Produktivitätssteigerung zur Folge haben«²²⁵. Noch deutlicher hat für den nationalen Bereich die Bank deutscher Länder, die Vorgängerin der Bundesbank, in ihrem Monatsbericht Juni 1956 auf etwaige Konsequenzen aufmerksam gemacht: »Je mehr sich die Lohn- und Arbeitszeitentwicklung von der Produktionszunahme entfernt, desto mehr droht sie sich zu einem Störungsfaktor des wirtschaftlichen Gleichgewichts zu entwickeln«²²⁶. Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen auf der einen Seite sowie Produktivitätssteigerungen auf der anderen Seite müssen sich also entsprechen, wenn die Preisstabilität erhalten bleiben soll; eine Arbeitszeitverkürzung ist übrigens nicht nur als indirekte Lohnerhöhung zu sehen, sondern auch als zusätzliche Belastung durch Veränderung der Arbeitsintensität, d. h. der Zahl der Arbeitsstunden pro Person und Jahr für die Produktion. Von »preisneutralen« Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen kann mit anderen Worten lediglich die Rede sein, wenn die Produktivitätssteigerungen Schritt halten. Und jene ergeben sich nach herrschender Auffassung, wenn eine Vergrößerung des Produktionsergebnisses im Verhältnis zum Produktionsaufwand erreicht wird. Eine starre Bindung der Lohnpolitik ebenso wie der Arbeitszeitpolitik an die Produktivität dürfte allerdings zweifelhaft sein, vor allem ein regelrechter Indexautomatismus. Andererseits wird ohne Mindestorientierung am Produktivitätsindex eine Lücke entstehen zwischen zunehmendem Nominaleinkommen und zurückbleibendem Güterangebot. Unweigerlich folgen dann Steigerungen des allgemeinen Preisniveaus, welche wiederum inflatorische Tendenzen mit einer »Verdünnung der Währung« auslösen. Um die Währungsstabilität zu erhalten, wird letzten Endes die Zentralbank eingreifen müssen. Es sind Maßnahmen einer restriktiven Kreditpolitik, mit denen sie preispolitische Folgen der Lohn- und Arbeitszeitentwicklung abschwächen oder sogar ausschalten kann. Jedoch sollten derartige Maßnahmen tunlichst ver-

225) Gesamtüberblick aus dem Jahresbericht der BDA. 1956. S. 7.

226) Gesamtüberblick aus dem Jahresbericht der BDA. 1956. S. 3.

mieden werden, um nicht die Gefahr eines Konjunkturrückganges heraufzubeschwören. Unter dem Druck von Kreditrestriktionen wird nämlich zwangsläufig eine Einschränkung der Investitionstätigkeit stattfinden, und parallel dazu wird sich meist ein Absinken der Produktivitätsrate mit Verschlechterung der Beschäftigungslage vollziehen; eine solche Situation ist z. B. durch das Eingreifen der Bank deutscher Länder im Frühjahr 1956 entstanden.

Gegenüber den Vorstellungen einer Produktivitätsorientierung von Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen werden gewerkschaftsseitig Zusammenhänge zwischen Lohn, Arbeitszeit und Produktivität weitgehend verneint. Danach ist es unmöglich, Produktivitätssteigerungen als Maßstab heranzuziehen, auch wenn zeitweilig mit Lohn und Arbeitszeit gleichlaufende Tendenzen festgestellt würden. Es wird statt dessen, unabhängig von der Produktivitätsentwicklung, eine Aktivierung in der Lohn- und Arbeitszeitfrage angestrebt. Was insbesondere Lohnerhöhungen betrifft, so hat *Viktor Agartz*, der ehemalige Leiter des WWI, im November 1953 die Theorie der »expansiven Lohnpolitik« entwickelt. Die wirtschaftlichen Daten müßten im Sinne einer aktiven Konjunkturpolitik geändert werden, indem durch Lohnbewegungen expansiv wirkende Kräfte von der Konsumseite her zum Einsatz kommen. Im einzelnen sagt *Viktor Agartz*: »Die Lohnpolitik darf nicht allein dynamisch, sie muß auch expansiv sein. Sie darf sich nicht damit begnügen, den Reallohn an die volkswirtschaftliche Entwicklung nachträglich heranzubringen. Sie muß versuchen, die wirtschaftliche Expansion von sich aus zu forcieren, um durch bewußte Kaufkraftsteigerung eine Ausweitung der Produktion herauszufordern«²²⁷. Die Theorie der »expansiven Lohnpolitik«, seit Mitte des Jahres 1954 — bekanntlich auch im Buchdruckgewerbe — zur Begründung von Lohnforderungen herangezogen, enthält somit Gedanken, wie sie ähnlich — allerdings weit weniger radikal — im Jahre 1927 *Theodor Brauer*, seinerzeit noch Leiter der Gewerkschaftsschule der christlichen Gewerkschaften, vertreten hatte, als er von der »spekulativen Vorwegnahme zukünftiger Möglichkeiten aus der Rationalisierung für Lohnzwecke« sprach²²⁸. Eine Anwendung der neuen Lohntheorie ist jedoch gefährlich, weil sie offensichtlich gewisse Gesetzmäßigkeiten verkennt

227) Vgl. WWI-Mitteilungen des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften Köln. 6. Jahrgang. Nr. 12 / Dezember 1953.

228) Vgl. Gewerkschaftliche Monatshefte. a. a. O. 6. Jahrgang. Heft 2 / Februar 1955.

und vor allem den Kostencharakter des Lohnes außer Betracht läßt. In Zeiten wirtschaftlicher Depression mag sie allenfalls angebracht sein, um einen Konjunkturaufschwung einzuleiten. Dagegen besteht in Zeiten wirtschaftlicher Hochkonjunktur, wie etwa bei der Vollbeschäftigung der westdeutschen Wirtschaft in der Nachkriegszeit, das Risiko, daß sie Inflationswirkungen hervorruft. Dieser Einwand wird gewerkschaftsseitig zwar als unberechtigt zurückgewiesen, habe es doch in der Wirtschaftsgeschichte noch nie eine durch Lohnerhöhungen verursachte Inflation gegeben. Mindestens kann es aber zur Auslösung der verhängnisvollen »Lohn-Preis-Spirale« mit inflatorischen Tendenzen kommen.

Inwieweit bei Bejahung von Zusammenhängen zwischen Lohn, Arbeitszeit und Produktivität nach dem zweiten Weltkrieg die Produktivitätssteigerungen tatsächlich Schritt gehalten haben, so konnte dies nur für die Lohnentwicklung entsprechend gemessen werden. Die nachstehende Übersicht enthält eine Gegenüberstellung der Produktivitätssteigerungen und der Erhöhungen des effektiven Reallohnes im Buchdruckgewerbe sowie vergleichsweise in der gesamten Industrie mit relativen Verläufen von 1950 bis 1958, wobei eine Einheitlichkeit durch jahresdurchschnittliche Stundenangaben für alle Arbeiter gegeben ist ²²⁹:

Produktivität und effekt. Reallohn						
Gesamte Industrie				Buchdruckgewerbe		
	Produk- tivität	Effekt. Reallohn	Veränd. d. Produkt. gegenüber d. effekt. Reallohn in %	Produk- tivität	Effekt. Reallohn	Veränd. d. Produkt. gegenüber d. effekt. Reallohn in %
Jahr	1950=100	1950=100		1950=100	1950=100	
1950	100	100	0	100	100	0
1951	108	106	+ 2	103	106	- 3
1952	112	112	0	107	110	- 3
1953	119	119	0	117	117	0
1954	126	122	+ 4	122	117	+ 5
1955	134	128	+ 6	120	120	0
1956	139	136	+ 3	124	126	- 2
1957	150	146	+ 4	139	142	- 3
1958	158	153	+ 5	146	150	- 4

Aus der Gegenüberstellung wird — eingeschränkt natürlich durch unvermeidliche statistische Fehler — erkennbar, daß während des Erhebungszeitraumes die Lohnentwicklung im Buchdruckgewerbe den Produktivitätssteigerungen vorausgeeilt ist, in der gesamten Industrie dagegen wegen der günstigeren Produktivitätsentwicklung zurückblieb. Im Buchdruckgewerbe wird die »Scherenbewegung« vor allem für die jüngeren Erhebungsjahre deutlich, denn die Reallohnzunahme war ständig größer als die Wachstumsrate der Produktivität. Noch aufschlußreicher ist eine Betrachtung von Lohnentwicklung und Produktivitätsentwicklung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene; nur hier kann sich schließlich ein Ausgleich aller Marktbewegungen vollziehen, nur hier wird über das allgemeine Preisniveau entschieden. Nach einer Statistik der BDA haben bis 1958, ausgehend von 1950, die Löhne und Gehälter real stärker zugenommen als die Gesamtproduktivität, indem die »Bruttolohn- und -gehaltssumme je Arbeitnehmer« 153 Indexpunkte, das »Brutto-Inlandsprodukt je Erwerbstätigen« lediglich 148 Indexpunkte erreichte²²⁹. Die dadurch der Lohnpolitik gesetzte äußerste volkswirtschaftliche Grenze beschreibt Goetz Briefs treffend, indem er ausführt: »Sofern sich die gewerkschaftliche Lohnpolitik innerhalb der Rate des Produktionszuwachses bewegt, ist sie wirtschaftlich vernünftig und durchaus zu vertreten. Andernfalls verpufft sie entweder inflatorisch oder in zusätzlicher Arbeitslosigkeit. Wenn die Lohnquote relativ stabil ist und wenn inflatorische Wirkung vermieden werden soll, ergibt sich die

229) Die Produktivitätszahlen beziehen sich auf das »Produktionsergebnis je Arbeitsstunde«. Quellen: Siehe Anmerkung 217.

Die Reallohnzahlen wurden ermittelt unter Zugrundelegung der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste sowie der Indexziffern der Lebenshaltungskosten (Originalbasis 1950 = 100). Quellen für die durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste:

1. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1955. a. a. O. Stuttgart / Köln. S. 474;
2. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1958. a. a. O. Stuttgart. S. 445;
3. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1960. a. a. O. Stuttgart / Mainz. S. 501 und 505.

Quellen für die Indexziffern der Lebenshaltungskosten: Siehe Anmerkung 214.

Die Produktivitätserhebung betrifft einerseits die gesamte Industrie einschließlich des Bergbaus und andererseits über das Buchdruckgewerbe hinaus den Gewerbebezweig »Druckerei und Vervielfältigung«, die Lohnerhebung einerseits die gesamte Industrie ohne den Bergbau und andererseits ab 1954 über das Buchdruckgewerbe hinaus das ganze graphische Gewerbe.

230) Vgl. Auszug aus dem Jahresbericht der BDA. 1960. S. 4–5.

Frage nach der Wirkung der gewerkschaftlichen Lohnpolitik im Innenverhältnis der Arbeiterschaft selber« ²³¹.

Die Verkraftung von Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen durch die Betriebe stellt die betriebswirtschaftliche Grenze der Tarifpolitik dar. So gesehen haben nämlich Lohn und Arbeitszeit Kostencharakter. Sie gestalten je nach dem, in welchem Maße ein Wirtschaftszweig arbeitsintensiv ist, die Kostenstruktur des Einzelbetriebes. Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen bedeuten also einen mehr oder weniger ins Gewicht fallenden Verteuerungsfaktor der Produktion; sie bedingen folglich auch eine Mindestorientierung an den Kosten, obwohl derartige Vorstellungen ebenso wie hinsichtlich der Produktivitätsorientierung gewerkschaftsseitig nicht anerkannt werden.

Es gibt zwei Möglichkeiten, die aus der Lohn- und Arbeitszeitentwicklung resultierenden zusätzlichen Kosten innerbetrieblich zu verkraften. Einerseits können sie ausgeglichen werden durch Steigerung der betrieblichen Produktivität, andererseits aufgefangen werden durch Reduzierung des Betriebsgewinnes. Was erstens die Steigerung der betrieblichen Produktivität zur Verkraftung von Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen betrifft, so ist hierbei an Rationalisierungsmaßnahmen gedacht, vor allem an Maßnahmen technischer Art. Voraussetzung ist allerdings, daß die Betriebssituation eine Rationalisierung überhaupt zuläßt und daß ferner das Betriebskapital für Verbesserungen des Produktionsapparates zur Verfügung steht. Von den Gewerkschaften wird dies ohne weiteres unterstellt. Wie die Kaufkrafttheoretiker behaupten sie die Existenz nicht genützter Rationalisierungsgelegenheiten. Es seien regelmäßig Lohnerhöhungen und dazu noch Arbeitszeitverkürzungen nötig, um die Betriebe zur Mobilisierung ihrer Produktivitätsreserven zu bewegen. In Wirklichkeit verhält es sich aber doch so, daß schon aus marktpolitischen Gründen die Rationalisierungsfrage ein Dauerproblem für die Betriebe ist; und außer dem Druck der Konkurrenz spüren sie noch recht starke Steuerbelastungen. Es dürften somit genügend Impulse vorhanden sein, um nicht allein wegen, sondern vielmehr trotz der Lohn- und Arbeitszeitentwicklung zu rationalisieren. Wertvoll wäre es, wenn etwa die Gewerkschaften durch »Leistungsappelle« an ihre Mitglieder

231) Briefs, Goetz: Das Gewerkschaftsproblem gestern und heute. Frankfurt/Main 1955. S. 50.

die Rationalisierungsmaßnahmen der Betriebe unterstützen würden. Darüber hinaus hätten sie eine gewisse Verpflichtung, von vornherein die Tragbarkeit von Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen für die Betriebe gewissenhaft zu prüfen. Gewerkschaftliche Forderungen begründen schließlich auch in betriebswirtschaftlicher Hinsicht Mitverantwortung; demgegenüber soll allerdings einmal ein amerikanischer Gewerkschaftsführer zur Lohnpolitik geäußert haben: »Andererseits lassen sich die amerikanischen Gewerkschaften durch Rentabilitätsabwägungen der Betriebe nicht davon abhalten, Lohnforderungen zu stellen, zu denen sie sich nach Vergleich mit anderen Betrieben oder Wirtschaftsgruppen berechtigt fühlen. Es ist ausschließlich Aufgabe der Betriebe, bessere Erzeugungsmöglichkeiten ausfindig zu machen, um derartige Lohnerhöhungen verkraften zu können«²³². Was zweitens die Reduzierung des Betriebsgewinnes zur Verkraftung von Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen betrifft, so handelt es sich hierbei um das Problem, ob zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Rentabilität nicht vordringlicher etwa erforderliche Investitionen bestritten werden müssen. *Adolf Weber* weist, vielleicht nach dem heutigen Erkenntnisstand zu weitgehend, auf die Gefahren hin, höhere Lohnkosten aus der Gewinnrate zu decken, indem er ausführt: »Die Belastung der Gewinne kann zu absinkender Investitionsneigung führen, aber sie kann auch verminderte Kapitalbildung zur Folge haben. Namentlich dann wird das der Fall sein, wenn bei erreichter Vollbeschäftigung Arbeitskraft von geringerer Qualität eingesetzt werden muß und kostspielige Technik nicht in den Dienst einer fortschreitenden Rationalisierung gestellt wird, sondern lediglich zur Behebung einer augenblicklichen Leutenot dient«²³³. Wenn jedoch die beiden Möglichkeiten einer innerbetrieblichen Verkraftung nicht realisiert werden können, wenn ferner keine bzw. eine nur unzulängliche Inanspruchnahme des Kapitalmarktes möglich ist, so werden die Betriebe versuchen, die aus der Lohn- und Arbeitszeitentwicklung resultierenden zusätzlichen Kosten auf die Preise ihrer Produkte abzuwälzen, u. U. bereits vorbeugend. Dies dürfte kaum Schwierigkeiten bereiten, falls ohnehin eine Tendenz zu Preisauftrieben besteht oder falls die Wirtschaftspolitik eine monopolistische Preisbildung er-

232) Vgl. *Druck und Papier*, a. a. O. 8. Jahrgang, Nr. 7 / 1. 4. 1956.

233) *Weber, Adolf: Kapitalbildung und Lohnkämpfe*. Berlin 1955. S. 64.

laubt. Läßt sich dagegen die Abwälzung aus irgendwelchen Gründen nicht durchführen, so kann es durch Abgleiten in die Verlustzone zu einer Strukturbereinigung bei bestimmten Wirtschaftszweigen kommen; eine solche wird von Zeit zu Zeit sogar vorteilhaft sein, indem nach dem Ausleseprinzip leistungsschwache und unrentable Betriebe aus dem Markt ausscheiden müssen.

Will man ermessen, inwiefern im Buchdruckgewerbe alle Möglichkeiten zur Verkraftung von Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen auszuschöpfen sind und inwieweit nach dem zweiten Weltkrieg eine Abwälzung dieser zusätzlichen Kosten auf die Preise für Druckzeugnisse nachzuweisen ist, so muß von der Tatsache ausgegangen werden, daß das Gewerbe als überdurchschnittlich arbeitsintensiv gilt. In diesem Maße wird auch die Kostenstruktur der einzelnen Druckereien durch die Lohn- und Arbeitszeitentwicklung beeinflusst. Um die betriebliche Produktivität zu steigern, wurden seit der Währungsreform im Buchdruckgewerbe genauso wie in der gesamten Industrie große Anstrengungen gemacht. Durch entsprechende Maßnahmen konnten Produktionsausweitungen mit einem gewissen Rationalisierungseffekt erzielt werden, welcher geeignet gewesen sein dürfte, die zusätzlichen Kosten zu einem Teil auszugleichen. Im Buchdruckgewerbe bieten sich allerdings nur begrenzt Gelegenheiten zur technischen Rationalisierung, weil die Kleinbetriebe zahlenmäßig überwiegen und weil, selbst bei Großbetrieben, das handwerkliche Moment bis zu einem gewissen Grade nicht zu verdrängen ist. Wenn bei vielen Druckereien die Steigerung der Produktivität hinter dem Industriedurchschnitt zurückblieb, so war dies häufig auch dem Mangel an Dispositionsfähigkeit und Sinn für wirtschaftliche Betriebsführung zuzuschreiben. Um demgegenüber die zusätzlichen Kosten noch durch Reduzierung des Betriebsgewinnes aufzufangen, so dürfte derselbe im Buchdruckgewerbe nicht immer hoch genug gewesen sein, außer die zur Ausweitung des Produktionsvolumens notwendige Investitionstätigkeit wurde eingeschränkt. Es blieb den Druckereien daher ebenfalls nichts anderes übrig als eine der Lohn- und Arbeitszeitentwicklung folgende Steigerung der Preise für ihre Produkte. Seit jeher ist aber die Preisgestaltung im Buchdruckgewerbe mit Schwierigkeiten verbunden. Die Ursache liegt darin, daß ein außerordentlich scharfer Konkurrenzkampf geführt wird; selbst bei der Vollbeschäftigung der westdeutschen Wirtschaft in der Nachkriegszeit konnten Preisunter-

bietungen, oft bis zu 50 %, beobachtet werden. Entschuldigend ließe sich höchstens anführen, daß die Druckereien in der Regel nicht miteinander vergleichbare Auflagen herstellen, welche deshalb besonders geeignet erscheinen, auf dem Wege über den Preis umkämpft zu werden. Hauptsächlich sind es Kleinbetriebe, welche zur »Preis-schleuderei« neigen, weil sie die Personalkosten für mithelfende Familienangehörige nur teilweise oder gar nicht erfassen; bei der Betriebsgrößenstruktur des Buchdruckgewerbes überwiegen eben solche »Familienbetriebe« weitaus. Mittel- und Großbetriebe dagegen müssen die Personalkosten, welche für sie auch tatsächlich Ausgaben darstellen, voll berücksichtigen. Allerdings ist nicht anzunehmen, das Buchdruckgewerbe besitze keinerlei Preisrichtlinien. Als »Grundlagen der Buchdruckkalkulation« wurden sie nach dem zweiten Weltkrieg erstmals wieder Mitte des Jahres 1950 herausgebracht; ihre dritte Ausgabe hatte bis Ende des Jahres 1958 Gültigkeit. Jedoch enthielten die Kalkulationsgrundlagen lediglich Preise für Teilarbeiten bei der Herstellung von Druckerzeugnissen. Diese bedeuteten weder Mindest- noch Höchstsätze, sondern diejenigen Kalkulationssätze, welche dem gewerbedurchschnittlichen Kostenniveau entsprechen; sie wurden verbandsseitig den Betrieben nur zur Anerkennung empfohlen. Auf Grund der Wettbewerbsverhältnisse wäre im deutschen Buchdruckgewerbe eine straffere Preisdisziplin angebracht, ähnlich wie sie das schweizerische Buchdruckgewerbe besitzt; es braucht sich deswegen noch nicht um eine Kartellierung zu handeln. Wenigstens wäre zu erreichen, daß Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen die betriebliche Kostenstruktur nicht mehr so sehr beeinflussen. Die dritte Ausgabe der Kalkulationsgrundlagen erfuhr z. B. während ihrer mehr als dreijährigen Gültigkeitsdauer eine Erhöhung der Personalkosten um 18,3 %²³⁴. Die nachstehende Übersicht mag in einer Gegenüberstellung zeigen, wie von 1950 bis 1958 allein für den Fertigungsbereich des Handsatzes die Erhöhung des Tariflohnes pro Stunde sowie die Steigerung des Kalkulationspreises pro Stunde, jeweils absolut und relativ zum Jahresende ermittelt, verlaufen ist²³⁵:

234) Vgl. Graphische Woche. a. a. O. 9. Jahrgang. Nr. 8 / 20. 3. 1959.

235) Quellen für die Kalkulationspreise pro Handsatz-Stunde: Grundlagen der Buchdruckkalkulation, 1. Ausgabe: Stand April 1950, S. 17; 2. Ausgabe: Stand Januar 1952, S. 33; 3. Ausgabe: Stand Oktober 1955, S. 36; herausgegeben von der AGV.

Tariflohn und Kalkulationspreis				
Jahr	Tariflohn für Handsetzer pro Stunde		Kalkulationspreis pro Handsatz-Stunde	
	absolut	relativ	absolut	relativ
	in DM	1950 = 100	in DM	1950 = 100
1950	1,34	100	5,80	100
1951	1,61	120	5,80	100
1952	1,74	130	6,80	117
1953	1,74	130	6,80	117
1954	1,80	134	6,80	117
1955	1,87	140	7,80	135
1956	2,11	158	7,80	135
1957	2,24	167	7,80	135
1958	2,39	178	7,80	135

Aus der Gegenüberstellung kann entnommen werden, daß während des Erhebungszeitraumes im Fertigungsbereich des Handsatzes der tarifliche Stundenlohn wesentlich stärker gestiegen ist als der kalkulatorische Stundenpreis, nämlich um 43 %; dies ergibt eine Zunahme des an sich schon beachtlichen Lohnkostenanteiles um mehr als 7 %. Eine ähnliche Erscheinung würde sich in den übrigen Fertigungsbereichen herausstellen. Folglich hat im Buchdruckgewerbe eine Abwälzung höherer Lohnkosten auf die Preise für Druckerzeugnisse nicht in vollem Umfange stattgefunden. Die ausgewiesene Differenz dürfte zwar für die Druckereien nicht zu sehr groß gewesen sein, um sie ohne Abgleiten in die Verlustzone zu verkraften. Wird jedoch noch die Tatsache laufender Preisunterbietungen berücksichtigt, so können trotzdem kostenbedingte Substanzverluste eingetreten sein, wodurch der Lohnpolitik die äußerste betriebswirtschaftliche Grenze gesetzt ist. Ob es im Buchdruckgewerbe sogar zu einer Strukturbereinigung gekommen ist, ließ sich allerdings ebensowenig wie das Eintreten von Substanzverlusten konkret feststellen und durch Zahlenmaterial belegen.

ANHANG

1a *Entwicklung des Tariflohnes für Gehilfen im Buchdruckgewerbe 1896 bis 1932*

Tariflohn: Spitzenlohn pro Woche mit 25 % Lokalzuschlag
(Mk bzw. RM)

Gültig ab	Gesamttariflohn	davon Teuerungszulage
1896 1. Juli	26,25	—,—
1902 1. Januar	28,12	—,—
1907 1. Januar	31,25	—,—
1912 1. Januar	34,38	—,—
1916 1. April	36,71	2,33
1. Oktober	38,45	4,07
1917 1. Mai	43,88	9,50
26. November	53,38	19,—
1918 1. August	63,38	29,—
1. Dezember	68,38	34,—
1919 1. Januar	82,38	48,—
5. Mai	102,38	68,—
1. Oktober	114,38	80,—
15. Dezember	139,38	105,—
1920 1. Januar	149,38	115,—
1. März	159,38	125,—
15. März	179,38	145,—
15. April	199,38	165,—
31. Mai	219,38	185,—
5. Juli	235,38	201,—
1. November	255,40	83,50
1921 5. Februar	270,40	98,50 ¹
6. August	282,90	111,— ²

1) Einschließlich einer monatlichen Wirtschaftsbeihilfe in Höhe von Mk 65,— für Februar bis Juli 1921, unter Zugrundelegung von 26 Lohnwochen (5. 2. — 5. 8. 1921) ergibt dies einen wöchentlichen Zuschlag von Mk 15,— auf die mit Wirkung ab 1. 1. 1921 festgesetzte Teuerungszulage in Höhe von Mk 83,50.

2) Einschließlich einer monatlichen Wirtschaftsbeihilfe in Höhe von Mk 110,— für August 1921, unter Zugrundelegung von 4 Lohnwochen (6. 8. — 2. 9. 1921) ergibt dies einen wöchentlichen Zuschlag von Mk 27,50 auf die mit Wirkung ab 1. 1. 1921 festgesetzte Teuerungszulage in Höhe von Mk 83,50.

Gültig ab		Gesamtтарифlohn	davon Teuerungszulage
1921	3. September	310,40	138,50 ³
	1. Oktober	355,—	183,10
	15. November	380,—	208,10
	1. Dezember	480,—	308,10
	19. Dezember	515,—	343,10
1922	1. Februar	575,—	403,10
	27. März	735,—	563,10
	1. Mai	895,—	723,10
	1. Juni	1 055,—	883,10
	10. Juli	1 355,—	1 183,10
	1. August	1 415,—	1 243,10
	21. August	1 915,—	1 743,10
	1. September	2 215,—	2 043,10
	17. September	3 015,—	2 843,10
	1. Oktober	3 415,—	3 243,10
	8. Oktober	4 415,—	4 243,10
	22. Oktober	4 815,—	4 643,10
	5. November	7 463,—	7 291,10
	19. November	8 185,—	8 013,10
	2. Dezember	11 785,—	11 613,10
	16. Dezember	14 185,—	14 013,10
1923	1. Januar	18 000,—	—,—
	15. Januar	21 000,—	—,—
	29. Januar	30 000,—	—,—
	12. Februar	36 000,—	—,—
	19. Februar	63 000,— ⁴	—,—
	4. März	71 250,—	—,—
	28. April	81 937,—	—,—
	26. Mai	104 000,—	—,—
	9. Juni	176 000,—	—,—
	23. Juni	336 000,—	—,—
	7. Juli	504 000,—	—,—

3) Einschließlich einer monatlichen Wirtschaftsbeihilfe in Höhe von Mk 220,— für September 1921; unter Zugrundelegung von 4 Lohnwochen (3. 9. — 30. 9. 1921) ergibt dies einen wöchentlichen Zuschlag von Mk 55,— auf die mit Wirkung ab 1. 1. 1921 festgesetzte Teuerungszulage in Höhe von Mk 83,50.

4) Einschließlich einer einmaligen Teuerungszulage in Höhe von Mk 6 000,—.

Gültig ab		Gesamtтарифлоhn	davon Teuerungszulage
1923	14. Juli	588 000,—	—,—
	21. Juli	941 000,—	—,—
	28. Juli	1 458 000,—	—,—
	4. August	5 000 000,—	—,—
	11. August	12 644 000,—	—,—
	18. August	36 595 000,—	—,—
	25. August	52 020 000,— ⁵	—,—
	1. September	57 000 000,—	—,—
	8. September	110 000 000,—	—,—
	15. September	300 000 000,—	—,—
	22. September	850 000 000,—	—,—
	29. September	1 500 000 000,—	—,—
	6. Oktober	4 500 000 000,—	—,—
	13. Oktober	30 000 000 000,—	—,—
	20. Oktober	260 000 000 000,—	—,—
	27. Oktober	700 000 000 000,—	—,—
	3. November	3 500 000 000 000,—	—,—
	10. November	25,—	—,—
	17. November	27,—	—,—
1924	29. März	30,—	—,—
	3. Mai	31,50	—,—
	31. Mai	33,60	—,—
	1. November	40,—	—,—
1925	28. Februar	42,—	—,—
	30. Mai	46,—	—,—
	4. Juli	48,—	—,—
1927	1. April	51,50	—,—
	1. Oktober	52,50	—,—
1928	1. April	56,—	—,—
1929	1. April	58,50	—,—
1931	14. Februar	55,—	—,—
1932	1. Januar	48,—	—,—

5) Lt. Entscheid des RAM vom 1. 9. 1923 betr. Indexlohnberechnung wurden die Löhne nachträglich um 1,33 % gesenkt.

1b *Entwicklung des Tariflohnes für Hilfsarbeiter im Buchdruckgewerbe 1921 bis 1932*

Tariflohn: Spitzenlohn pro Woche mit 25 % Lokalzuschlag
(Mk bzw. RM)

Gültig ab	Hilfs- arbeiter	Anlege- rinnen	Sonstige Hilfs- arbeiterinnen
1921			
1. Jan.	217,05	140,45	127,70
6. Febr.	229,84	148,72	135,20
7. Aug.	240,47	155,60	141,45
4. Sept.	263,84	170,72	155,20
1. Okt.	303,75	195,25	177,50
15. Nov.	323,—	209,—	190,—
1. Dez.	408,—	264,—	240,—
19. Dez.	437,75	283,25	257,50
1922			
1. Febr.	488,75	316,25	287,50
27. März	624,75	404,25	367,50
1. Mai	760,75	492,25	447,50
1. Juni	896,75	580,25	527,50
10. Juli	1 151,75	745,25	677,50
1. Aug.	1 202,75	778,25	707,50
21. Aug.	1 627,75	1 053,25	957,50
1. Sept.	1 882,75	1 218,25	1 107,50
17. Sept.	2 562,75	1 658,25	1 507,50
1. Okt.	2 902,75	1 878,25	1 707,50
8. Okt.	3 752,75	2 428,25	2 207,50
22. Okt.	4 092,75	2 648,25	2 407,50
5. Nov.	6 343,55	4 104,65	3 731,50
19. Nov.	6 957,25	4 501,75	4 092,50
2. Dez.	10 017,—	6 482,—	5 892,—
16. Dez.	12 057,—	7 802,—	7 092,—
1923			
1. Jan.	15 491,—	11 232,—	9 936,—
15. Jan.	18 191,—	13 104,—	11 592,—
29. Jan.	26 291,—	18 720,—	16 560,—
12. Febr.	31 691,—	22 464,—	19 872,—

Gültig ab	Hilfs- arbeiter	Anlege- rinnen	Sonstige Hilfs- arbeiterinnen
1923			
19. Febr.	53 291,—	37 340,—	33 120,—
4. März	63 416,—	44 460,—	39 330,—
28. April	73 035,—	51 129,—	45 229,—
26. Mai	92 890,—	64 900,—	57 410,—
9. Juni	157 690,—	109 820,—	97 150,—
23. Juni	301 690,—	209 660,—	185 470,—
7. Juli	452 800,—	314 500,—	278 200,—
14. Juli	528 500,—	366 900,—	324 600,—
21. Juli	846 000,—	587 000,—	519 000,—
28. Juli	1 312 000,—	910 000,—	804 000,—
4. Aug.	4 510 000,—	3 480 000,—	3 120 000,—
11. Aug.	11 380 000,—	8 800 000,—	7 890 000,—
18. Aug.	32 936 000,—	25 470 000,—	22 855 000,—
25. Aug. ¹	47 451 000,—	36 695 000,—	32 899 000,—
1. Sept.	51 300 000,—	35 568 000,—	31 464 000,—
8. Sept.	99 000 000,—	68 640 000,—	60 720 000,—
15. Sept.	270 000 000,—	187 200 000,—	165 600 000,—
22. Sept.	765 000 000,—	530 400 000,—	469 200 000,—
29. Sept.	1 350 000 000,—	936 000 000,—	828 000 000,—
6. Okt.	4 050 000 000,—	2 808 000 000,—	2 484 000 000,—
13. Okt.	27 000 000 000,—	18 726 000 000,—	16 560 000 000,—
20. Okt.	234 000 000 000,—	162 240 000 000,—	143 520 000 000,—
27. Okt.	630 000 000 000,—	436 800 000 000,—	386 400 000 000,—
3. Nov.	3 150 000 000 000,—	2 184 000 000 000,—	1 932 000 000 000,—
10. Nov.	21,25	13,50	11,25
17. Nov.	22,95	14,58	12,15
1924			
29. März	25,50	16,20	13,50
3. Mai	26,78	17,01	14,18
31. Mai	29,40	20,20	16,55
1. Nov.	35,—	24,06	19,74
1925			
31. Jan.	35,—	24,40	20,—
28. Febr.	36,75	25,62	21,—

1) Lt. Entscheid des RAM vom 1. 9. 1923 betr. Indexlohnberechnung wurden die Löhne nachträglich um 1,33 % gesenkt.

Gültig ab	Hilfs- arbeiter	Anlege- rinnen	Sonstige Hilfs- arbeiterinnen
1925			
30. Mai	37,95	25,76	20,50
4. Juli	39,60	26,88	21,60
1927			
1. April	42,49	28,84	23,18
1. Okt.	43,31	29,40	23,63
1928			
1. April	46,20	31,36	25,20
1929			
1. April	48,26	32,76	26,33
1932			
1. Jan.	36,96	24,60	20,16

1c *Entwicklung des tariflichen Kostgeldes für Lehrlinge im Buchdruckgewerbe 1920 bis 1932*

Tarifliches Kostgeld: Entgelt pro Woche mit 25 ⁰/₁₀₀ Lokalzuschlag im
1. und 2. Lehrjahr (Mk bzw. RM)

	Gültig ab	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr
1920	1. November	29,85	31,10
1921	7. August	32,35	33,60
	4. September	34,85	36,10
	1. Oktober	39,45	40,70
	1. November	41,95	43,20
	1. Dezember	61,—	66,—
1922	1. Februar	68,—	76,—
	27. März	84,—	92,—
	1. Mai	100,—	108,—
	1. Juni	117,—	125,—
	10. Juni	147,—	155,—
	1. August	152,—	160,—
	21. August	232,—	240,—
	17. September	352,—	360,—
	8. Oktober	492,—	500,—
	5. November	829,—	837,—
	2. Dezember	1 429,—	1 437,—
1923	1. Januar	2 109,—	2 117,—
	29. Januar	2 860,—	3 243,—
	12. Februar	3 106,—	3 693,—
	19. Februar	3 910,—	4 818,—
	4. März	4 625,—	5 895,—
	28. April	4 980,—	6 430,—
	26. Mai	6 110,—	8 125,—
	9. Juni	9 710,—	13 530,—
	23. Juni	17 710,—	25 530,—
	7. Juli	26 100,—	38 100,—
	14. Juli	30 300,—	44 400,—
	21. Juli	48 000,—	70 900,—
	28. Juli	74 000,—	110 000,—
	4. August	250 000,—	375 000,—

Gültig ab	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr
1923 11. August	632 000,—	948 000,—
18. August	1 830 000,—	2 745 000,—
25. August ¹	2 636 000,—	3 954 000,—
1. September	2 850 000,—	4 275 000,—
8. September	5 500 000,—	8 250 000,—
15. September	15 000 000,—	22 500 000,—
22. September	42 500 000,—	63 750 000,—
29. September	75 000 000,—	112 500 000,—
6. Oktober	225 000 000,—	338 000 000,—
13. Oktober	1 500 000 000,—	2 250 000 000,—
20. Oktober	13 000 000 000,—	19 500 000 000,—
27. Oktober	35 000 000 000,—	52 500 000 000,—
3. November	175 000 000 000,—	263 000 000 000,—
10. November	1,25	1,88
17. November	1,35	2,03
1924 1. Januar	2,70	3,05
29. März	3,—	4,50
3. Mai	3,15	4,73
31. Mai	3,36	5,04
1. November	4,—	6,—
1925 31. Januar	4,—	8,—
28. Februar	4,20	8,40
30. Mai	4,60	9,20
4. Juli	4,80	9,60
1927 1. April	5,15	10,30
1. Oktober	5,25	10,50
1928 1. April	5,60	11,20
1929 1. April	5,85	11,70
1931 14. Februar	5,50	11,—
1932 1. Januar	4,80	9,60
1. Mai	4,80	8,40

1) Lt. Entscheid des RAM vom 1. 9. 1923 betr. Indexlohnberechnung wurden die Löhne nachträglich um 1,33 % gesenkt.

Tarifliches Kostgeld: Entgelt pro Woche mit 25 0/0 Lokalzuschlag im
3. und 4. Lehrjahr (Mk bzw. RM)

Gültig ab		3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
1920	1. November	33,60	39,85
1921	7. August	36,10	42,35
	4. September	38,60	44,85
	1. Oktober	43,20	49,45
	1. November	45,70	51,95
	1. Dezember	72,—	80,—
1922	1. Februar	80,—	90,—
	27. März	96,—	106,—
	1. Mai	112,—	122,—
	1. Juni	130,—	140,—
	10. Juni	160,—	170,—
	1. August	165,—	175,—
	21. August	245,—	255,—
	17. September	365,—	375,—
	8. Oktober	505,—	515,—
	5. November	842,—	852,—
	2. Dezember	1 442,—	1 452,—
1923	1. Januar	2 122,—	2 132,—
	29. Januar	3 623,—	4 383,—
	12. Februar	4 223,—	5 283,—
	19. Februar	5 733,—	7 533,—
	4. März	7 150,—	9 675,—
	28. April	7 860,—	10 745,—
	26. Mai	10 120,—	14 140,—
	9. Juni	17 320,—	24 940,—
	23. Juni	33 320,—	48 940,—
	7. Juli	50 100,—	74 100,—
	14. Juli	58 500,—	86 700,—
	21. Juli	93 800,—	139 700,—
	28. Juli	146 000,—	237 000,—
	4. August	500 000,—	750 000,—
	11. August	1 264 000,—	1 896 000,—
	18. August	3 660 000,—	5 490 000,—

Gültig ab		3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
1923	25. August ²	5 272 000,—	7 908 000,—
	1. September	5 700 000,—	8 550 000,—
	8. September	11 000 000,—	16 500 000,—
	15. September	30 000 000,—	45 000 000,—
	22. September	85 000 000,—	127 500 000,—
	29. September	150 000 000,—	225 000 000,—
	6. Oktober	450 000 000,—	675 000 000,—
	13. Oktober	3 000 000 000,—	4 500 000 000,—
	20. Oktober	26 000 000 000,—	39 000 000 000,—
	27. Oktober	70 000 000 000,—	105 000 000 000,—
	3. November	350 000 000 000,—	525 000 000 000,—
	10. November	2,50	3,75
	17. November	2,70	4,05
1924	1. Januar	5,40	8,10
	29. März	6,—	9,—
	3. Mai	6,30	9,45
	31. Mai	6,72	10,08
	1. November	8,—	12,—
1925	31. Januar	12,—	16,—
	28. Februar	12,60	16,80
	30. Mai	13,80	18,40
	4. Juli	14,40	19,20
1927	1. April	15,45	20,60
	1. Oktober	15,75	21,—
1928	1. April	16,80	22,40
1929	1. April	17,55	23,40
1931	14. Februar	16,50	22,—
1932	1. Januar	14,40	19,20
	1. Mai	12,—	16,80

1) Laut Entscheidung des RAM vom 1. 9. 1923 betr. Indexlohnberechnung wurden die Löhne nachträglich um 1,33 % gesenkt.

2 Lohnabkommen für Gehilfen im Buchdruckgewerbe 1920 bis 1932

Abschluß des Abkommens	Gültigkeitsdauer des Abkommens
Beschluß des Tarifausschusses vom 3. II. 1920	I. II. 1920 — 31. 3. 1921
Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses vom 9. 2. 1921	I. 2. 1921 — 30. 4. 1921
Beschluß des Tarifausschusses vom 11. 4. 1921 (festgestellt in der Sitzung des Tarifamtes)	I. 5. 1921 — 31. 7. 1921
Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses vom 27. 6. 1921	I. 8. 1921 — 30. 9. 1921
Beschluß der Arbeitgebervertretung des Tarifausschusses Anfang August 1921	I. 9. 1921 — 30. 9. 1921
Beschluß des Tarifausschusses vom 22. 9. 1921	I. 10. 1921 — 31. 10. 1921
Beschluß des Tarifausschusses vom 22. 9. 1921	I. II. 1921 — 31. 12. 1921
Beschluß des Tarifausschusses vom 24.—25. II. 1921	I. 12. 1921 — 18. 12. 1921
Beschluß des Tarifausschusses vom 24.—25. II. 1921	19. 12. 1921 — 31. 1. 1922
Beschluß des Tarifausschusses vom 23.—26. I. 1922	I. 2. 1922 — 26. 3. 1922
Beschluß des Tarifausschusses vom 16.—19. 3. 1922	27. 3. 1922 — 30. 4. 1922
Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses vom 29. 4. 1922	I. 5. 1922 — 31. 5. 1922
Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses vom 30. 5. 1922	I. 6. 1922 — 9. 7. 1922
Beschluß des Tarifausschusses vom 11.—12. 7. 1922	10. 7. 1922 — 31. 7. 1922

Höhe des Spitzenlohnes pro Woche (Mk bzw. RM)	Bemerkungen
255,40	Abänderung durch Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses vom 9. 2. 1921
270,40	Verlängerung durch Beschluß des Tarifausschusses vom 11. 4. 1921 (festgestellt in der Sitzung des Tarifamtes)
270,40	
282,90	Abänderung durch Beschluß der Arbeitgebervertretung des Tarifausschusses Anfang August 1921
310,40	
355,—	
380,—	Abänderung durch Beschluß des Tarifausschusses vom 24.—25. II. 1921
480,—	
515,—	
575,—	
735,—	
895,—	
1 055,—	
1 355,—	

Abschluß des Abkommens	Gültigkeitsdauer des Abkommens
Beschluß des Tarifausschusses vom 11.—12. 7. 1922	1. 8. 1922 — 20. 8. 1922
Beschluß des Tarifausschusses vom 17.—18. 8. 1922	21. 8. 1922 — 31. 8. 1922
Beschluß des Tarifausschusses vom 17.—18. 8. 1922	1. 9. 1922 — 16. 9. 1922
Beschluß des Tarifausschusses vom 15.—17. 9. 1922	17. 9. 1922 — 30. 9. 1922
Beschluß des Tarifausschusses vom 15.—17. 9. 1922	1. 10. 1922 — 7. 10. 1922
Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses vom 7. 10. 1922	8. 10. 1922 — 21. 10. 1922
Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses vom 7. 10. 1922	22. 10. 1922 — 4. 11. 1922
Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses vom 4. 11. 1922 (durch das RAM rechtsverbindlich erklärt)	5. 11. 1922 — 18. 11. 1922
Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses vom 4. 11. 1922 (durch das RAM rechtsverbindlich erklärt)	19. 11. 1922 — 1. 12. 1922
Beschluß des Tarifausschusses vom 28.—29. 11. 1922	2. 12. 1922 — 15. 12. 1922
Beschluß des Tarifausschusses vom 28.—29. 11. 1922	16. 12. 1922 — 31. 12. 1922
Beschluß der Tarifkommission vom 29.—30. 12. 1922	1. 1. 1923 — 14. 1. 1923
Beschluß der Tarifkommission vom 29.—30. 12. 1922	15. 1. 1923 — 28. 1. 1923
Beschluß der Tarifkommission vom 25. 1. 1923	29. 1. 1923 — 11. 2. 1923
Beschluß der Tarifkommission vom 25. 1. 1923	12. 2. 1923 — 18. 2. 1923

Höhe des Spitzenlohnes pro Woche (Mk bzw. RM)	Bemerkungen
1 415,—	
1 915,—	
2 215,—	
3 015,—	
3 415,—	
4 415,—	
4 815,—	
7 463,—	Ablehnung des Schiedsspruches seitens der Arbeit- gebervvertretung des Tarifausschusses
8 185,—	Ablehnung des Schiedsspruches seitens der Arbeit- gebervvertretung des Tarifausschusses
11 785,—	
14 185,—	
18 000,—	
21 000,—	
30 000,—	
36 000,—	

Abschluß des Abkommens	Gültigkeitsdauer des Abkommens
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 19. 2. 1923	19. 2. 1923 — 3. 3. 1923
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 19. 2. 1923	bis 20. 2. 1923
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 2. 3. 1923	4. 3. 1923 — 27. 4. 1923
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 28. 4. 1923 (durch das RAM rechtsverbindlich erklärt)	28. 4. 1923 — 25. 5. 1923
Beschluß der Tarifkommission vom 24.—25. 5. 1923	26. 5. 1923 — 8. 6. 1923
Beschluß der Tarifkommission vom 8.—9. 6. 1923	9. 6. 1923 — 22. 6. 1923
Beschluß der Tarifkommission vom 21.—22. 6. 1923	23. 6. 1923 — 6. 7. 1923
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 6. 7. 1923	7. 7. 1923 — 13. 7. 1923
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 6. 7. 1923	14. 7. 1923 — 20. 7. 1923
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 19. 7. 1923	21. 7. 1923 — 27. 7. 1923
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 19. 7. 1923	28. 7. 1923 — 3. 8. 1923
Abkommen der Organisationsvorstände vom 26. 7. 1923	28. 7. 1923 — 3. 8. 1923
Beschluß der Tarifkommission vom 1.—2. 8. 1923	28. 7. 1923 — 3. 8. 1923
Beschluß der Tarifkommission vom 1.—2. 8. 1923	4. 8. 1923 — 10. 8. 1923
Abkommen der Organisationsvorstände vom 8. 8. 1923	4. 8. 1923 — 10. 8. 1923

Höhe des Spitzenlohnes pro Woche (Mk bzw. RM)	Bemerkungen
57 000,—	
6 000,—	Einmalige Teuerungszulage
71 250,—	
81 937,—	
104 000,—	
176 000,—	
336 000,—	
504 000,—	
588 000,—	
941 000,—	
1 058 000,—	Abänderung durch Abkommen der Organisations- vorstände vom 26. 7. 1923
1 258 000,—	Abänderung durch Beschluß der Tariffkommission vom 1.—2. 8. 1923
1 458 000,—	
2 400 000,—	Abänderung durch Abkommen der Organisations- vorstände vom 8. 8. 1923
3 200 000,—	Abänderung durch Abkommen der Organisations- vorstände vom 10. 8. 1923

Abschluß des Abkommens	Gültigkeitsdauer des Abkommens
Abkommen der Organisationsvorstände vom 8. 8. 1923	11. 8. 1923 — 17. 8. 1923
Abkommen der Organisationsvorstände vom 10. 8. 1923	4. 8. 1923 — 10. 8. 1923
Abkommen der Organisationsvorstände vom 10. 8. 1923	11. 8. 1923 — 17. 8. 1923
Abkommen der Organisationsvorstände vom 16. 8. 1923	18. 8. 1923 — 24. 8. 1923
Abkommen der Organisationsvorstände vom 23. 8. 1923	25. 8. 1923 — 31. 8. 1923
Entscheid des RAM vom 1. 9. 1923	25. 8. 1923 — 31. 8. 1923
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 1. 9. 1923 (durch das RAM rechtsverbindlich erklärt)	1. 9. 1923 — 7. 9. 1923
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 12. 9. 1923	8. 9. 1923 — 14. 9. 1923
Beschluß der Tarifkommission vom 14. 9. 1923	15. 9. 1923 — 21. 9. 1923
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 21. 9. 1923	22. 9. 1923 — 28. 9. 1923
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 28. 9. 1923	29. 9. 1923 — 5. 10. 1923
Beschluß der Tarifkommission vom 4. 10. 1923	6. 10. 1923 — 12. 10. 1923
Beschluß der Tarifkommission vom 12. 10. 1923	6. 10. 1923 — 12. 10. 1923
Beschluß der Tarifkommission vom 12. 10. 1923	am 19. 10. 1923
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 18. 10. 1923 (durch das RAM rechtsverbindlich erklärt)	13. 10. 1923 — 19. 10. 1923

Höhe des Spitzenlohnes pro Woche (Mk bzw. RM)	Bemerkungen
6 694 000,—	Abänderung durch Abkommen der Organisations- vorstände vom 10. 8. 1923
5 000 000,—	
12 644 000,—	
36 595 000,—	
52 723 000,—	Abänderung durch Entscheid des RAM vom 1. 9. 1923
52 020 000,—	
57 000 000,—	
110 000 000,—	
300 000 000,—	
850 000 000,—	
1 500 000 000,—	Bestätigung durch Schiedsspruch des RAM vom 1. 10. 1923
2 500 000 000,—	Abänderung durch Beschluß der Tarifkommission vom 12. 10. 1923
4 500 000 000,—	
6 000 000 000,—	Teilzahlung
30 000 000 000,—	Anrechnung der Teilzahlung vom 19. 10. 1923

Abschluß des Abkommens	Gültigkeitsdauer des Abkommens
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 26. 10. 1923 (durch das RAM rechtsverbindlich erklärt)	20. 10. 1923 — 26. 10. 1923
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 1. 11. 1923 (durch das RAM rechtsverbindlich erklärt)	27. 10. 1923 — 2. 11. 1923
Schiedsspruch des RAM vom 10. 11. 1923	3. 11. 1923 — 9. 11. 1923
Schiedsspruch des RAM vom 10. 11. 1923	10. 11. 1923 — 16. 11. 1923
Schiedsspruch des RAM vom 22. 11. 1923 (durch das RAM rechtsverbindlich erklärt)	17. 11. 1923 — 31. 12. 1923
Abkommen der Organisationsvorstände vom 10. 1. 1924	1. 1. 1924 — 31. 1. 1924
Beschluß der Tarifkommission vom 31. 1. 1924	1. 2. 1924 — 29. 2. 1924
Schiedsspruch des RAM vom 4. 3. 1924	1. 3. 1924 — 28. 3. 1924
Schiedsspruch des RAM vom 2. 4. 1924 (durch das RAM rechtsverbindlich erklärt)	29. 3. 1924 — 2. 5. 1924
Abkommen der Organisationsvorstände vom 11. 4. 1924	3. 5. 1924 — 31. 5. 1924
Beschluß der Tarifkommission vom 25. 5. 1924	1. 6. 1924 — 29. 8. 1924
Schiedsspruch des RAM vom 22. 8. 1924	30. 8. 1924 — 31. 10. 1924
Schiedsspruch des RAM vom 31. 10. 1924	1. 11. 1924 — 2. 1. 1925
Schiedsspruch des RAM vom 8. 11. 1924	1. 11. 1924 — 27. 2. 1925

Höhe des Spitzenlohnes pro Woche (Mk bzw. RM)	Bemerkungen
--	-------------

260 000 000 000,—

700 000 000 000,—

3 500 000 000 000,—

25,— Bestätigung durch Schiedsspruch des RAM
vom 27. II. 1923

27,— Bestätigung durch Schiedsspruch des RAM
vom 27. II. 1923

27,— Verlängerung durch Beschluß der Tarif-
kommission vom 31. I. 1924

27,— Verlängerung durch Schiedsspruch des RAM
vom 4. 3. 1924

27,—

30,—

31,50

33,60 Verlängerung durch Schiedsspruch des RAM
vom 22. 8. 1924

33,60

37,— Abänderung durch Schiedsspruch des RAM
vom 8. II. 1924

40,—

Abschluß des Abkommens	Gültigkeitsdauer des Abkommens
Beschluß der Tarifkommission vom 16. 1. 1925	28. 2. 1925 — 29. 5. 1925
Beschluß der Tarifkommission vom 18.—19. 5. 1925	30. 5. 1925 — 3. 7. 1925
Beschluß der Tarifkommission vom 18.—19. 5. 1925	4. 7. 1925 — 1. 1. 1926
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 16. 12. 1925	2. 1. 1926 — 30. 4. 1926
Beschluß der Tarifkommission vom 30. 3. 1926	1. 5. 1926 — 28. 1. 1927
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 18. 1. 1927 (durch das RAM rechtsverbindlich erklärt)	29. 1. 1927 — 31. 3. 1927
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 2. 3. 1927	1. 4. 1927 — 30. 9. 1927
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 2. 3. 1927	1. 10. 1927 — 31. 3. 1928
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 9. 3. 1928 (durch das RAM rechtsverbindlich erklärt)	1. 4. 1928 — 31. 3. 1929
Beschluß der Tarifkommission vom 14. 3. 1929	1. 4. 1929 — 31. 12. 1930
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 17. 12. 1930	1. 1. 1931 — 13. 2. 1931
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 2. 2. 1931 (durch das RAM rechtsverbindlich erklärt)	14. 2. 1931 — 30. 11. 1931
Schiedsspruch des Zentralschlichtungsamtes vom 28. 11. 1931	1. 12. 1931 — 31. 1. 1932
Beschluß der Tarifkommission vom 17. 12. 1931	1. 12. 1931 — 31. 12. 1931
Beschluß der Tarifkommission vom 17. 12. 1931 (auf Grund der Vierten Notverordnung des Reichspräsidenten vom 8. 12. 1931)	1. 1. 1932 — 30. 4. 1932
Beschluß der Tarifkommission vom 11. 5. 1932	1. 5. 1932 — 2. 9. 1932

Höhe des Spitzenlohnes pro Woche (Mk bzw. RM)	Bemerkungen
42,—	
46,—	
48,—	Verlängerung durch Schiedsspruch des Zentral- schlichtungsamtes vom 16. 12. 1925
48,—	Verlängerung durch Beschluß der Tarif- kommission vom 30. 3. 1926
48,—	Verlängerung durch Schiedsspruch des Zentral- schlichtungsamtes vom 18. 1. 1927
48,—	
51,50	
52,50	
56,—	
58,50	Verlängerung durch Schiedsspruch des Zentral- schlichtungsamtes vom 17. 12. 1930
58,50	
55,—	
52,—	Abänderung durch Beschluß der Tarifkommission vom 17. 12. 1931
55,—	
48,—	Verlängerung durch Beschluß der Tarif- kommission vom 11. 5. 1932
48,—	Beibehaltung als Stopplohn bis 30. 4. 1948

3a Entwicklung des Tariflohnes für Facharbeiter im Buchdruckgewerbe 1948 bis 1958

Tariflohn: Spitzenlohn pro Woche mit 25 % Ortszuschlag bzw. in Ortsklasse I (RM bzw. DM)

Gültig ab		Handsetzer Buchdrucker Stereotypeure Galvanoplastiker	Korrektoren	Maschinen- setzer
1948	1. Mai	55,92 ^{1, 4}	60,11 ^{2, 4}	67,10 ^{3, 4}
1949	1. März	64,31	69,13	77,17
1950	23. Oktober	68,15 ⁵	72,97 ⁵	80,05 ⁶
1951	1. Februar	71,—	76,33	85,20
	1. Juni	77,28	83,04	92,64
1952	1. Februar	79,68	85,44	95,52
	13. Dezember	83,42	89,68	100,10
1954	1. Juli	86,40	92,88	103,68
1955	4. Juli	90,—	96,75	108,—
1956	14. Juli	95,—	102,13	114,—
1957	1. Juli	100,89	108,46	121,07
1958	1. Juli	107,40	115,46	128,88

- 1) Einschließlich einer Zulage von 15 % auf den Stopplohn in Höhe von RM 48,- lt. »Gesetz Nr. 40 des Alliierten Kontrollrates«.
- 2) Einschließlich einer Zulage von 15 % auf den Stopplohn in Höhe von RM 51,60 lt. »Gesetz Nr. 40 des Alliierten Kontrollrates«.
- 3) Einschließlich einer Zulage von 15 % auf den Stopplohn in Höhe von RM 57,60 lt. »Gesetz Nr. 40 des Alliierten Kontrollrates«.
- 4) Für Dezember 1948 zusätzlich eine einmalige Wirtschaftsbeihilfe in Höhe von DM 40,- (Verheiratete) bzw. von DM 25,- (Ledige).
- 5) Einschließlich einer Zulage von DM 3,84 (bei einem vereinbarten Wochenlohn in Höhe von DM 60,- bis DM 70,-).
- 6) Einschließlich einer Zulage von DM 2,88 (bei einem vereinbarten Wochenlohn in Höhe von über DM 70,-).

3b Entwicklung des Tariflohnes für Hilfsarbeiter im Buchdruckgewerbe 1948 bis 1958

Tariflohn: Spitzenlohn pro Woche mit 25 % Ortszuschlag bzw. in
Ortsklasse I (RM bzw. DM)

Gültig ab		Hilfs- arbeiter	Anlege- rinnen	Sonstige Hilfs- arbeits- rinnen	
1948	1. Mai	43,06 ^{1, 4}	28,66 ^{2, 4}	23,49 ^{3, 4}	
1949	1. März	49,52	32,96	27,05	
		Fach- hilfs- arbeiter	Sonstige Hilfs- arbeiter	Fach- hilfs- arbeits- rinnen	Sonstige Hilfs- arbeits- rinnen
1949	1. Nov.	51,45	48,88	36,02	28,30
1950	1. Aug.	51,45	48,88	38,59	30,87
	23. Okt.	56,25 ⁵	53,68 ⁵	43,39 ⁵	35,67 ⁵
1951	1. Febr.	57,21	54,64	44,35	36,63
	1. Juni	62,40	59,52	48,—	39,84
1952	1. Febr.	64,32	61,44	49,44	41,28
	13. Dez.	68,82	65,72	52,92	44,18
1954	1. Juli	71,28	68,07	54,81	45,76
1955	4. Juli	74,25	70,90	57,10	47,66
1956	1. Jan.	76,50	73,05	58,83	49,10
	14. Juli	80,75	77,11	62,10	51,82
1957	1. Juli	85,76	81,89	65,95	55,04

1) Einschließlich einer Zulage von 15 % auf den Stopplohn in Höhe von RM 36,96.

2) Einschließlich einer Zulage von 15 % auf den Stopplohn in Höhe von RM 24,60.

3) Einschließlich einer Zulage von 15 % auf den Stopplohn in Höhe von RM 20,16.

4) Für Dezember 1949 zuzüglich eine einmalige Wirtschaftsbeihilfe in Höhe von DM 40,— (Verheiratete) bzw. von DM 25,— (Ledige) bzw. von DM 15,— (Jugendliche unter 16 J.).

5) Einschließlich einer Zulage von DM 4,80 (bei einem vereinbarten Wochenlohn in Höhe bis zu DM 60,— für Hilfsarbeiter über 24 J.).

Gültig ab		Hilfs- arbeiter L.-Gr. 5	Hilfs- arbeiter L.-Gr. 4	Hilfs- arbeiter L.-Gr. 3	Hilfs- arbeiter L.-Gr. 2	Hilfs- arbeiter L.-Gr. 1
1958	1. März	85,76	82,73	73,15	67,60	58,52
	1. Juli	91,29	88,07	77,87	71,96	62,29

3C Entwicklung der tariflichen Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge im Buchdruckgewerbe 1948 bis 1958

Tarifliche Ausbildungsbeihilfe:

Entgelt pro Monat im 1. bis 4. Lehrjahr bei Beginn des Lehrverhältnisses vor Vollendung des 16. Lebensjahres (RM bzw. DM)

Gültig ab	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr ¹
1948 1. Mai	29,13 ^{2, 6}	40,78 ^{3, 6}	52,43 ^{4, 6}	64,08 ^{5, 6}
1949 1. März	33,50	46,90	60,30	73,70
1. November	35,—	50,—	65,—	—,—
1950 1. Oktober	40,— ⁷	55,— ⁷	70,— ⁷	—,—
1951 1. Februar	42,—	57,—	72,—	—,—
1. Juni	45,—	61,—	77,—	—,—
1952 1. Februar	47,—	63,—	80,—	—,—
13. Dezember	50,—	66,—	83,—	—,—
1956 1. Juli	53,—	70,—	88,—	—,—
1957 1. Juli	57,—	75,—	94,—	—,—
1958 1. Juli	61,—	80,—	100,—	—,—

1) Ab 1. 11. 1949 Wegfall der Ausbildungsbeihilfe für das 4. Lehrjahr gemäß Ausbildungsordnung vom 1. 4. 1949.

2) Einschließlich einer Zulage von 15 % auf das Stoppkostgeld in Höhe von RM 25,—.

3) Einschließlich einer Zulage von 15 % auf das Stoppkostgeld in Höhe von RM 35,—.

4) Einschließlich einer Zulage von 15 % auf das Stoppkostgeld in Höhe von RM 45,—.

5) Einschließlich einer Zulage von 15 % auf das Stoppkostgeld in Höhe von RM 55,—.

6) Für Dezember 1949 zuzüglich eine einmalige Wirtschaftsbeihilfe in Höhe von DM 15,—.

7) Einschließlich einer Zulage von DM 5,—.

4 Lohnabkommen im Buchdruckgewerbe 1948 bis 1958

Art des Abkommens mit Datum des Abschlusses	Datum und Ort der Verhandlungen	Datum der Inkraft- setzung des Abkommens
Tarifvertrag vom 13. 5. 1948	13. 5. 1948 Frankfurt/Main	1. 5. 1948
Zusatzvereinbarung vom 23. 9. 1948	5.—6. 8. 1948 Wiesbaden 23. 9. 1948 Wiesbaden	
Zusatzvereinbarung vom 23. 11. 1948	22.—23. 11. 1948 Stuttgart	
Tarifvertrag vom 29. 3. 1949	3.—4. 3. 1949 Wiesbaden 18. 3. 1949 Frankfurt-Höchst 29. 3. 1949 Heidelberg	1. 3. 1949
Tarifvertrag vom 30. 9. 1949	20.—24. 6. 1949 Wiesbaden-Schierstein 26.—30. 7. 1949 Stuttgart 29.—30. 9. 1949 Stuttgart	1. 11. 1949
Zusatzvereinbarung vom 27. 6. 1950	13. 4. 1950 Stuttgart 27. 6. 1950 Bingen	1. 7. 1950
Zusatzvereinbarung vom 21. 7. 1950	20.—21. 7. 1950 Bad Königstein/Taunus	1. 8. 1950

Inhalt des Abkommens	Höhe des Facharbeiter- ecklohnes (RM bzw. DM)	Bemerkungen
Einheitliche Erhöhung der Stoppplöhne (= Tariflöhne + 10 %) um 15 %	55,92	Abschluß laut »Gesetz Nr. 40 des Alliierten Kontrollrates«
Verdeutlichung des Tarifvertrages vom 13. 5. 1948		
Tarifierung der erhöhten Stopp- löhne als Mindestlöhne; einmalige Wirtschaftsbeihilfe in gestaffelter Höhe für Dezember 1948		Abschluß nach Übertragung der Tarifhoheit auf IGDuP und AGV der Bizone
Einheitliche Erhöhung der Tariflöhne um 15 %	64,31	
Strukturelle Neugestaltung des Lohntarifes (vier Ortsklassen; vier Altersklassen für Fach- arbeiter; vier Hilfsarbeiter- kategorien)	64,31	
Änderung der Hilfsarbeiterlohn- tabelle (Anhebung der Prozent- sätze für die Altersklassen)		Abschluß erstmals mit Geltungsbereich für das ge- samte Gebiet der Bundes- republik Deutschland
Änderung der Hilfsarbeiterlohn- tabelle (Anhebung der Prozent- sätze für die Kategorien der Hilfsarbeiterinnen)		

Art des Abkommens mit Datum des Abschlusses	Datum und Ort der Verhandlungen	Datum der Inkraft- setzung des Abkommens
Zusatzvereinbarung vom 28. 10. 1950	18.-20. 10. 1950 Boppard/Rhein 27.-28. 10. 1950 Schmitten/Taunus	23. 10. 1950
Tarifvertrag vom 30. 1. 1951	19. 1. 1951 Wiesbaden 30. 1. 1951 Stuttgart	1. 2. 1951
Tarifvertrag vom 19. 5. 1951	18.-19. 5. 1951 Düsseldorf	1. 6. 1951
Zusatzvereinbarung vom 2. 7. 1951	2. 7. 1951 München	
Zusatzvereinbarung vom 26. 10. 1951	26. 10. 1951 Fürstenfeldbruck/Bayern	26. 10. 1951
Tarifvertrag vom 26. 1. 1952	25.-26. 1. 1952 Frankfurt/Main	1. 2. 1952
Tarifvertrag vom 15. 12. 1952	10. 11. 1952 Hannover 20. 11. 1952 Boppard/Rhein 5. 12. 1952 Bonn 9. 12. 1952 Frankfurt/Main 14.-15. 12. 1952 Frankfurt/Main	13. 12. 1952
Zusatzvereinbarung vom 26. 6. 1953	24. 4. 1953 Frankfurt/Main 1. 6. 1953 Regensburg 26. 6. 1953 Mainz/Rhein	1. 1. 1954

Inhalt des Abkommens	Höhe des Facharbeiter- ecklohnes (RM bzw. DM)	Bemerkungen
Teuerungszulage in gestaffelter Höhe	68,15	Abschluß nach Fällung eines Schiedsspruches
Erhöhung des Facharbeiterecklohnes um 11 % (Wegfall der Teuerungszulage)	71,—	
Einheitliche Erhöhung der Tarifröhne um 9 %	77,28	
Verdeutlichung des Tarifvertrages vom 19. 5. 1951		Abschluß nach Fällung eines Schiedsspruches
Erhöhung der Tarifröhne für jugendliche Hilfsarbeiter		Abschluß nach Fällung eines Schiedsspruches
Einheitliche Erhöhung der Tarifröhne um 3 %	79,68	
Erhöhung des Facharbeiterecklohnes um 4,7 %; Anhebung des Prozentsatzes für den Hilfsarbeiterecklohn	83,42	Schiedsspruch vom 20. 11. 1952 seitens der IGDuP abgelehnt und durch Urabstimmung der Arbeitnehmerschaft bestätigt; Lohnstreik vom 6.—15. 12. 1952; daraufhin freie Verständigung vor dem Zentralen Schiedsgericht
Wegfall der Ortsklasse IV		Vereinbart nach Fällung eines Schiedsspruches

Art des Abkommens mit Datum des Abschlusses	Datum und Ort der Verhandlungen	Datum der Inkraft- setzung des Abkommens
Tarifvertrag vom 22. 6. 1954	8. 3. 1954 Wiesbaden 6. 5. 1954 Frankfurt/Main 21.—22. 6. 1954 Frankfurt/Main	1. 7. 1954
Tarifvertrag vom 30. 6. 1955	14. 6. 1955 Frankfurt/Main 29.—30. 6. 1955 Frankfurt/Main	4. 7. 1955
Zusatzvereinbarung vom 2. 12. 1955	2. 12. 1955 Frankfurt/Main	1. 1. 1956
Tarifvertrag vom 10. 7. 1956	6. 6. 1956 Frankfurt/Main 20. 6. 1956 Frankfurt/Main 9.—10. 7. 1956 Frankfurt/Main	14. 7. 1956 1. 10. 1956 1. 1. 1957
Tarifvertrag vom 25. 7. 1957	14. 6. 1957 Frankfurt/Main 25. 6. 1957 Frankfurt/Main 16.—17. 7. 1957 Frankfurt/Main 25. 7. 1957 Frankfurt/Main	1. 7. 1957
Zusatzvereinbarung vom 13. 1. 1958	2. 12. 1955 Frankfurt/Main 31. 1. 1956 Frankfurt/Main 12. 3. 1956 Frankfurt/Main	1. 3. 1958

Inhalt des Abkommens	Höhe des Facharbeiter- ecklohnes (RM bzw. DM)	Bemerkungen
Erhöhung des Facharbeitereck- lohnes um 3,6 %	86,40	
Erhöhung des Facharbeitereck- lohnes um 4,2 %; Anhebung der Prozentsätze für die Orts- klassen II und III	90,—	
Anhebung des Prozentsatzes für den Hilfsarbeiterecklohn		
Erhöhung des Facharbeiter- ecklohnes um 5,55 %	95,—	
Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 45 Stunden bei vollem Lohnausgleich		
Anhebung der Prozentsätze für die Ortsklassen II und III		
Erhöhung des Facharbeitereck- lohnes um 6,2 %; Anhebung des Prozentsatzes für die Orts- klasse III	100,89	Schiedsspruch vom 17. 7. 1957 seitens der IGDuP abgelehnt; darauf- hin freie Verständigung vor dem Obersten Schlichtungsamt
Strukturelle Neugestaltung der Hilfsarbeiterlohntabelle (fünf Lohngruppen nach Tätigkeits- merkmalen) mit partieller Erhöhung der Hilfsarbeiterlöhne		

Art des Abkommens mit Datum des Abschlusses	Datum und Ort der Verhandlungen	Datum der Inkraft- setzung des Abkommens
Zusatzvereinbarung vom 13. 1. 1958	15. 10. 1957 Frankfurt/Main 12. 12. 1957 Frankfurt/Main	1. 3. 1958
Tarifvertrag vom 9. 7. 1958	4. 6. 1958 Wiesbaden 16. 6. 1958 Frankfurt/Main 9. 7. 1958 Köln/Rhein	1. 7. 1958

Inhalt des Abkommens	Höhe des Facharbeiter- ecklohnes (RM bzw. DM)	Bemerkungen
Strukturelle Neugestaltung der Hilfsarbeiterlohntabelle (fünf Lohngruppen nach Tätigkeits- merkmalen) mit partieller Erhöhung der Hilfsarbeiterlöhne	107,40	Schiedsspruch vom 16. 6. 1958 seitens der IGDuP abgelehnt und durch Urabstimmung der Arbeitnehmerschaft bestätigt; daraufhin freie Verständigung vor dem Obersten Schlichtungsamt
Erhöhung des Facharbeitereck- lohnes um 6,4 0/0; Anhebung des Prozentsatzes für die Orts- klasse III		

An unsere Lohnempfänger im graphischen Gewerbe

Streikaufruf an unsere Mitglieder!

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Um was ging es bisher bei all unseren Lohnverhandlungen?

Seit unserem ersten Lohnabkommen vom 1. Mai 1948 bis zum letzten Lohnabkommen vom 1. Februar 1952 galt unser ganzer Kampf dem Anschluß an die gestiegenen Preise, war also ein reiner Kampf gegen die Teuerung. Dabei blieben wir immer im Hintertreffen, da die Preise schneller liefen, als wir mit unseren Verhandlungen folgen konnten. Der zweifelhafte Lebenshaltungskostenindex war die uns aufgezwungene Richtschnur, den wir jedoch nie in seiner Höhe zu erreichen bzw. zu überschreiten in der Lage waren. Noch bei unserem letzten Abkommen stand der Index auf 171 und unser Ecklohn auf 166 Pf (1938 beide gleich 100). Jetzt ist zwar der Index auf 167 gefallen, aber wir merken nichts davon, daß unsere Lebenshaltungskosten sich gesenkt haben.

Wie sollen wir nun zu den notwendigen Lohnerhöhungen kommen, wenn der Index wider alles Erwarten so stehenbleiben soll? Wie sollen wir vor allem unseren Hilfskräften helfen, die auf unterster Existenzstufe stehen?

Darum müssen wir neue Wege gehen!

Unser jetziger Tariflohn entspricht in seiner Höhe keineswegs der Qualität und der Quantität der Arbeit, die wir im graphischen Gewerbe verrichten müssen. Darüber täuschen uns auch nicht die Überstunden hinweg, die oft in unzulässigem Maße von uns verlangt werden. Darüber täuschen auch nicht die Leistungszulagen, die zwar einem Teil unserer Facharbeiter gezahlt werden (weil sie gezahlt werden müssen), von denen aber unser Hilfspersonal nichts hat. Dabei hat sich die **Arbeitsleistung** des einzelnen im Verein mit der besseren Betriebsausstattung seit den letzten zwei Jahren **merklich gehoben**.

Die Produktion ist gestiegen! Die Umsatzzahlen werden größer! Damit auch in jedem gut geleiteten Betrieb der Verdienst. Der Lohnanteil fällt! Wohin führt das, wenn das so weitergeht?

Daß in Kürze die gestiegene Produktion durch das Sinken der Kaufkraft eingeschränkt werden muß, daß wir zu Arbeitslosigkeit kommen, wieder zur Rüstung unsere Zuflucht nehmen und im Chaos endgültig enden.

vom Dezember 1952

Die graphische Arbeiterschaft macht das nicht mit!

Sie verlangt ihren echten Anteil an dem Ergebnis ihrer Arbeit! Maßvoll hat sie 10 Pf Erfolgsanteil gefordert. Die Unternehmer haben alles abgelehnt. Ein Schiedsgericht erkannte durch seinen Spruch unsere Forderung grundsätzlich an, wenn auch die materielle Höhe uns nicht befriedigt.

In der Urabstimmung habt ihr Eurem Willen Ausdruck gegeben, den Schiedsspruch abzulehnen.

Weiter habt ihr Eure Organisation beauftragt, Wege zu beschreiten, um zum gesteckten Ziele zu kommen.

In Erfüllung dieses Auftrages ruft Eure Organisation Euch auf, jede Arbeit in graphischen Betrieben und Abteilungen ab 6. Dezember 1952 einzustellen.

Wir werden Euch nicht eher zur Arbeitsaufnahme aufrufen, bis wir zu einem befriedigenden Ergebnis mit den Unternehmern gekommen sind. Alle betrieblichen Verhandlungen mit der Geschäftsleitung haben zu unterbleiben. **Es dürfen nirgendwo Sonderabmachungen getroffen werden, auch wenn sie über die Höhe unserer Forderungen hinausgehen.** Das dürfen wir nicht im Interesse unserer gesamten Mitglieder. Wir wissen, daß wir damit auf eine große Verständnisbereitschaft gerade bei den Mitgliedern rechnen müssen, die in wirklich guten Betrieben stehen. Das sind die Betriebe, die unsere Forderungen schon lange als gerecht anerkannt haben, sich aber innerhalb ihrer Organisation gegen ihre Krauter nicht durchsetzen konnten. Wenn wir so handeln, stärken wir ganz bestimmt den Einfluß dieser guten Betriebe auf ihre Organisation und kommen recht bald zu einem guten Ergebnis. Geht in Ordnung aus den Betrieben! Befolgt nur die Weisungen Eurer Organisation! Haltet Disziplin!

Wir graphischen Arbeitnehmer bedauern, daß die Arbeitgeber uns ausgerechnet im Weihnachtsmonat zu einer solchen Maßnahme zwingen. Wenn die Arbeitgeberschaft aber damit rechnet, daß unsere Gefühle uns in die Knie zwingen, dann

hat sie sich verrechnet!

**INDUSTRIEGEWERKSCHAFT
DRUCK UND PAPIER**

Zentralvorstand und Gauvorsteher

6a *Relative Veränderung der Kaufkraft der Tarif-Wochenlöhne im Buchdruckgewerbe 1948 bis 1958*

Basis 1938 = 100

Erhebungs- zeitpunkt		Facharbeiter (ohne Masch.- Setzer und Korrektoren)	Hilfs- arbeiter	Anlege- rinnen	Sonstige Hilfs- arbeits- rinnen	
1948	März	78,7	78,7	78,7	78,7	
	Juni	76,7	76,7	76,7	76,7	
	Sept.	70,2	70,2	70,2	70,2	
	Dez.	66,6	66,6	66,6	66,6	
1949	März	79,3	79,3	79,3	79,3	
	Juni	80,2	80,2	80,2	80,2	
	Sept.	82,2	82,2	82,2	82,2	
			Fach- hilfs- arbeiter	Sonstige hilfs- arbeiter	Fach- hilfs- arbeits- rinnen	
1949	Dez.	81,7	84,9	80,6	89,3	85,6
1950	März	85,9	89,2	84,8	93,9	90,0
	Juni	87,0	90,4	85,9	95,1	91,2
	Sept.	85,9	89,2	84,8	100,6	98,2
	Dez.	90,4	96,9	92,5	112,4	112,7
1951	März	89,6	93,8	89,6	109,3	110,1
	Juni	95,3	99,9	95,3	115,4	116,9
	Sept.	94,7	99,3	94,7	114,8	116,2
1952	Febr.	95,4	100,0	95,5	115,5	117,7
	Mai	97,1	101,8	97,2	117,5	119,7
	Aug.	97,6	102,4	97,8	118,2	120,4
	Nov.	97,1	101,8	97,2	117,5	119,7
1953	Febr.	102,2	109,5	104,6	126,5	128,9
	Mai	102,8	110,2	105,2	127,3	129,7
	Aug.	103,4	110,8	105,8	128,0	130,5
	Nov.	104,1	111,5	106,5	128,8	131,2

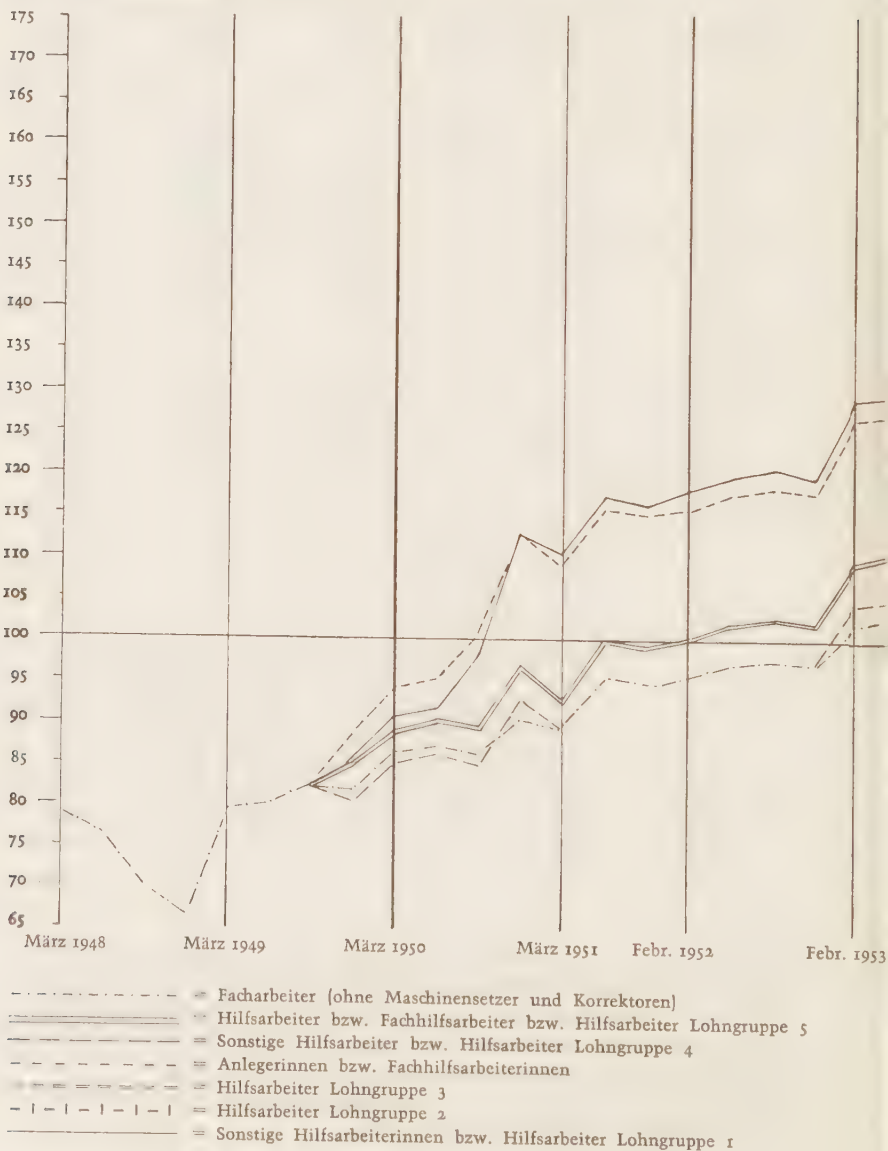
Erhebungs- zeitpunkt		Facharbeiter (ohne Masch.-Fach- Setzer und Hilfs- Korrektoren) arbeiter		Sonstige Hilfs- arbeiter	Fach- hilfs- arbeite- rinnen	Sonstige Hilfs- arbeite- rinnen	
1954	Febr.	103,4	110,8	105,8	128,0	130,5	
	Mai	103,4	110,8	105,8	128,0	130,5	
	Aug.	106,5	114,1	109,0	131,8	134,3	
	Nov.	105,3	112,8	107,7	130,3	132,7	
1955	Febr.	105,9	113,4	108,3	131,1	133,5	
	Mai	105,9	113,4	108,3	131,1	133,5	
	Aug.	109,6	119,0	112,2	135,7	135,3	
	Nov.	107,8	115,4	110,3	133,4	135,9	
1956	Febr.	107,8	118,9	113,6	137,4	140,0	
	Mai	106,5	117,6	112,3	135,9	138,4	
	Aug.	113,1	124,8	119,2	144,2	146,9	
	Nov.	111,8	123,4	117,8	142,6	145,2	
1957	Febr.	111,2	122,7	117,2	141,8	144,4	
	Mai	111,2	122,7	117,2	141,8	144,4	
	Aug.	116,1	128,2	122,4	148,1	150,8	
	Nov.	114,9	126,8	121,1	146,5	149,2	
1958	Febr.	113,0	124,8	119,1	144,1	146,8	
			Hilfs- arbeiter L.-Gr. 5	Hilfs- arbeiter L.-Gr. 4	Hilfs- arbeiter L.-Gr. 3	Hilfs- arbeiter L.-Gr. 2	Hilfs- arbeiter L.-Gr. 1
1958	Mai	113,0	124,8	120,3	159,9	147,7	156,1
	Aug.	120,9	133,5	128,8	171,1	158,1	167,0
	Nov.	120,9	133,5	128,8	171,1	158,1	167,0

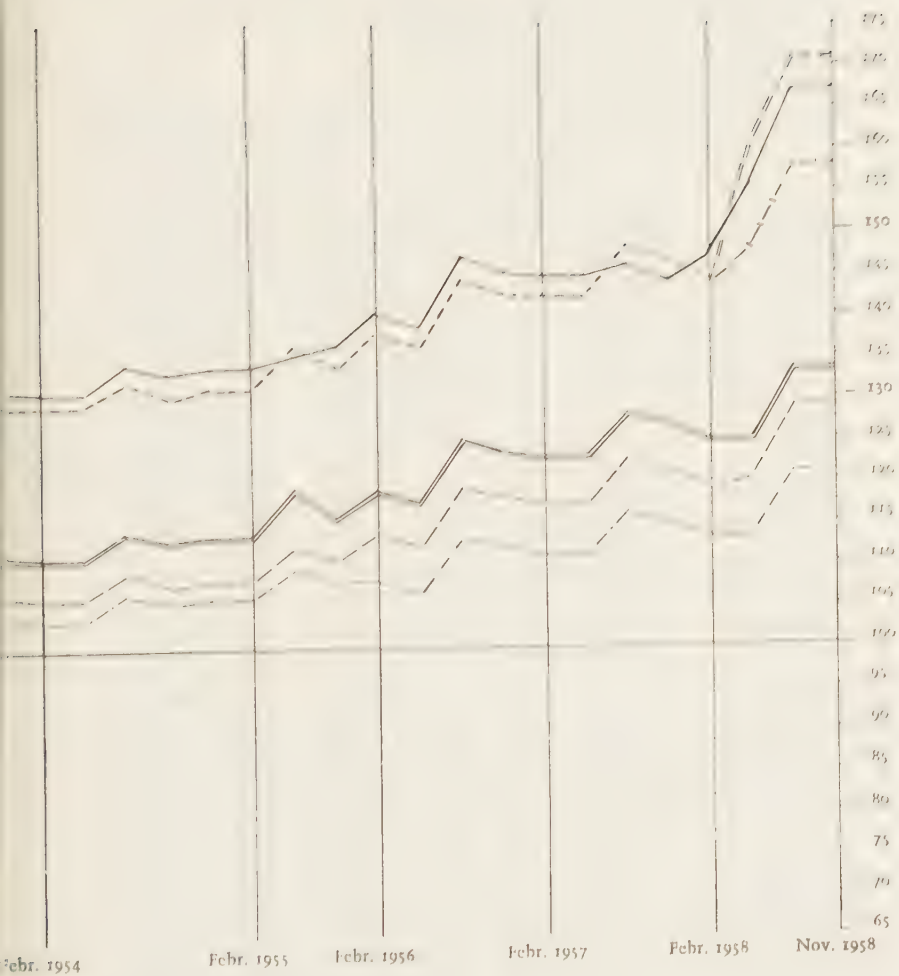
Anmerkung

Die vorstehenden Zahlen wurden ermittelt unter Zugrundelegung der tariflichen Spitzenlöhne pro Woche mit Ortszuschlag 25 % bzw. Ortsklasse I sowie der Indexziffern der Lebenshaltungskosten (Originalbasis 1950 = 100, umbasiert auf 1938 = 100), wobei der Index für die mittlere Verbrauchergruppe herangezogen wurde.

Quellen für die Indexziffern der Lebenshaltungskosten: Statistische Berichte. a. a. O. Arb.-Nr. VI/1 bzw. Arb.-Nr. VI/3.

Relative Veränderung der Kaufkraft der Tarif-Wochenlöhne
im Buchdruckgewerbe 1948 bis 1958





6b *Relative Veränderung der Kaufkraft
der Effektiv-Wochenlöhne in der gesamten Industrie
und im Buchdruckgewerbe 1948 bis 1958*

Basis 1938 = 100

Erhebungs- zeitpunkt	Gesamte Industrie			Buchdruck- gewerbe		
	Fach- arbeiter	Männl. Hilfs- arbeiter	Weibl. Hilfs- arbeiter	Fach- arbeiter	Männl. Hilfs- arbeiter	Weibl. Hilfs- arbeiter
1948 März	78,6	83,6	75,7	69,3	66,4	71,4
Juni	67,4	73,9	63,2	65,4	62,6	61,8
September	71,6	78,7	69,0	63,4	60,6	66,9
Dezember	73,9	79,8	74,2	66,7	62,3	72,6
1949 März	78,8	86,2	79,7	70,1	65,3	75,0
Juni	83,9	94,3	85,3	78,7	70,3	80,7
September	89,6	100,5	90,5	85,2	76,8	83,8
Dezember	89,0	97,2	90,3	88,6	80,6	90,6
1950 März	95,3	104,4	95,6	92,7	84,1	93,4
Juni	99,3	108,6	100,4	94,8	84,9	93,4
September	103,5	112,3	104,0	95,0	84,1	93,4
Dezember	105,4	112,6	107,2	98,5	91,3	105,5
1951 März	102,8	111,1	104,3	94,7	85,1	100,2
Juni	108,8	118,7	107,9	98,0	87,6	105,0
September	106,5	118,6	106,5	98,7	87,6	109,0
1952 Februar	105,8	114,4	105,7	98,3	86,9	106,7
Mai	111,2	122,2	110,4	102,6	88,6	111,5
August	115,1	123,9	112,5	105,5	90,3	110,1
November	115,7	124,9	116,4	106,1	94,1	114,7
1953 Februar	112,1	118,7	113,5	106,1	94,1	113,3
Mai	120,0	131,1	118,7	111,2	96,7	119,4
August	122,7	133,6	120,7	112,9	96,5	117,0
November	123,6	135,7	126,3	114,6	102,7	121,7
1954 Februar	119,4	127,3	121,7	111,1	93,0	114,3
Mai	123,6	135,7	122,5	112,5	94,9	115,6
August	125,6	137,9	124,8	116,0	97,5	116,3
November	126,6	137,3	128,8	114,1	95,7	120,0

Erhebungs- zeitpunkt		Gesamte Industrie			Buchdruck- gewerbe		
		Fach- arbeiter	Männl.	Weibl.	Fach- arbeiter	Männl.	Weibl.
			Hilfs- arbeiter	Hilfs- arbeiter		Hilfs- arbeiter	
1955	Februar	125,2	133,4	126,2	112,6	93,3	114,8
	Mai	131,6	145,9	129,9	116,6	97,2	121,4
	August	133,2	148,0	130,6	119,9	100,1	121,8
	November	134,8	148,5	136,6	118,4	103,3	126,7
1956	Februar	133,1	146,0	135,6	115,3	101,2	121,0
	Mai	137,0	153,4	139,0	117,7	102,6	122,4
	August	138,7	154,8	141,9	123,5	105,3	127,9
	November	137,0	152,8	144,1	123,7	107,6	132,0
1957	Februar	140,7	153,1	142,7	122,6	97,2	118,3
	Mai	141,7	157,9	144,5	122,6	94,0	118,5
	August	141,5	155,7	144,6	129,8	95,7	123,2
	November	142,8	158,7	147,5	130,5	99,4	124,9
1958	Februar	140,2	153,2	143,9	125,0	95,0	120,9
	Mai	143,2	159,1	148,5	128,2	97,4	126,3
	August	145,7	160,9	151,4	136,1	103,7	136,8
	November	146,4	162,5	154,3	135,4	106,0	138,9

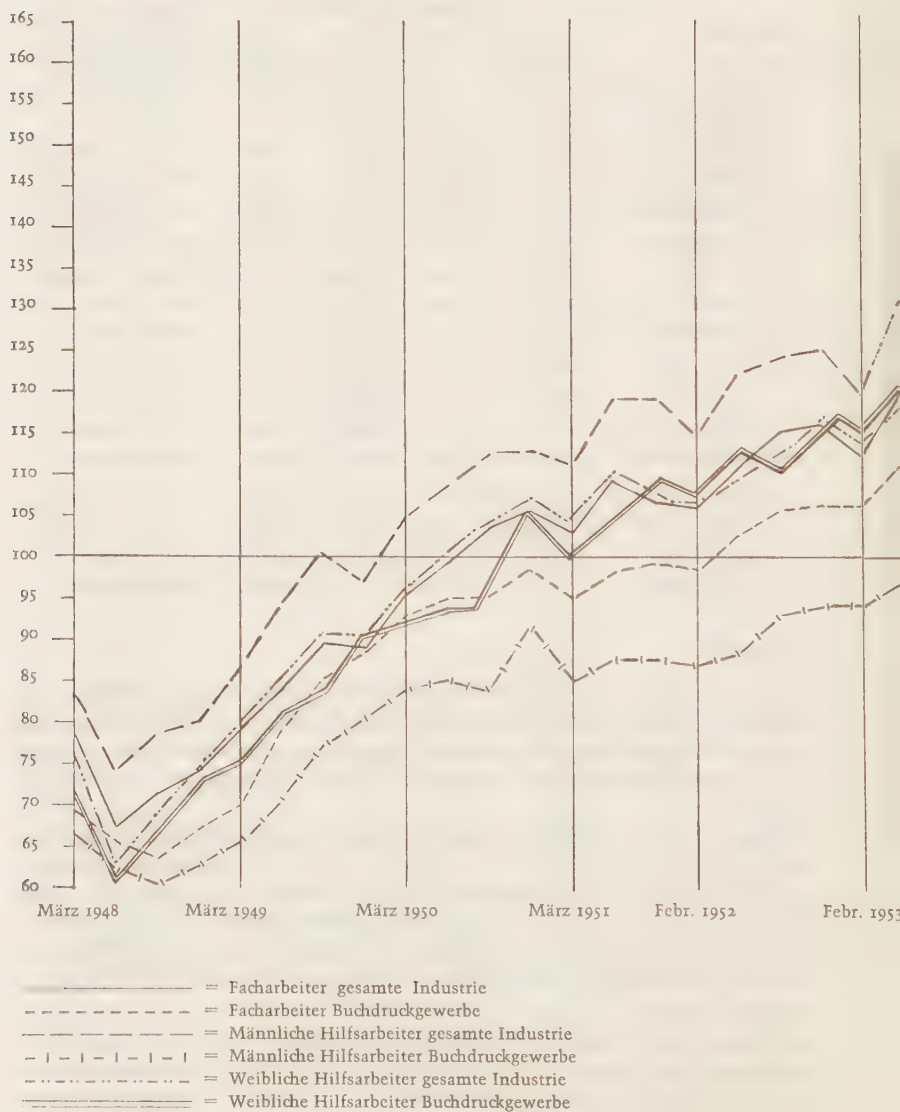
Anmerkung

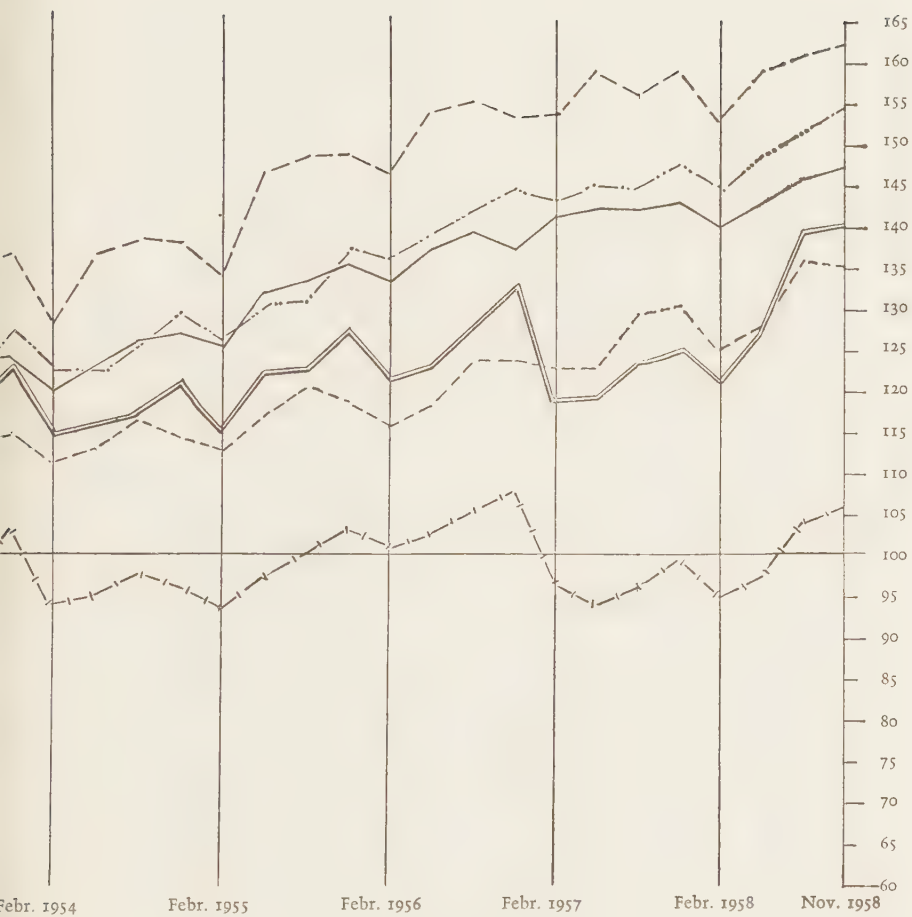
Die vorstehenden Zahlen wurden ermittelt unter Zugrundelegung der durchschnittlichen Brutto-Wochenverdienste sowie der Indexziffern der Lebenshaltungskosten (Originalbasis 1950 = 100, umbasiert auf 1938 = 100), wobei der Index für die mittlere Verbrauchergruppe herangezogen wurde.

Quellen für die durchschnittlichen Brutto-Wochenverdienste: Statistische Berichte. a. a. O. Arb.-Nr. VI/11. Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen. a. a. O. Reihe 10: Arbeiterverdienste bzw. Reihe 15: Arbeitnehmerverdienste in Industrie und Handel. Statistisches Handbuch von Deutschland 1928—1944. a. a. O. S. 469 und 471. Quellen für die Indexziffern der Lebenshaltungskosten: Statistische Berichte. a. a. O. Arb.-Nr. VI/1 bzw. Arb.-Nr. VI/3.

Ab Februar 1957 betrifft die Erhebung einerseits die gesamte Industrie einschließlich des Bergbaus und andererseits über das Buchdruckgewerbe hinaus das ganze graphische Gewerbe.

*Relative Veränderung der Kaufkraft der Effektiv-Wochenlöhne
in der gesamten Industrie und im Buchdruckgewerbe 1948 bis 1958*





LITERATURNACHWEIS

1. Allgemeines Schrifttum

- Amann*, Wilfried K. Die Problematik der Preisstabilität bei Vollbeschäftigungspolitik und Autonomie der Sozialpartner. Staatswissenschaftliche Dissertation. Freiburg/Breisgau 1959.
- Arndt*, Erich Theoretische Grundlagen der Lohnpolitik. Tübingen 1957.
- Blach*, Julius Die Arbeits- und Lohnverhältnisse im Deutschen Buchdruckgewerbe 1914 bis 1925. Halberstadt 1926.
- Briefs*, Götz Das Gewerkschaftsproblem gestern und heute. Frankfurt/Main 1955.
- Bülow*, Friedrich Wörterbuch der Wirtschaft. 3. Auflage. Stuttgart 1958.
- Deutsche Arbeitsfront* (Organisationsamt) Zusammenstellung aller aufgelösten Verbände und Gewerkschaften in der Deutschen Arbeitsfront. Berlin o. J.
- Deutsches Industrieinstitut* Taschenbuch für die Wirtschaft. 2. Auflage. Köln/Rhein 1955.
- Dumas*, Wolfram Die expansive Lohntheorie. Staatswissenschaftliche Dissertation. Freiburg/Breisgau 1956.
- Elsner*, Fritz Die Entwicklung der tarifvertraglichen Regelung des Arbeitsverhältnisses im deutschen Buchdruckgewerbe. Staatswissenschaftliche Dissertation. Köln/Rhein 1926.
- Eucken*, Walter Die Grundlagen der Nationalökonomie. 7. Auflage. Berlin / Göttingen / Heidelberg 1959.
- Fürst*, Gerhard / *Gabriel*, S. L. Produktivität und Lohn. Lebendige Wirtschaft: Veröffentlichungen der Deutschen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft e. V. Band 15. Darmstadt 1956.
- Haller*, Heinz / *Kroebe*, Gerhard / *Seischab*, Hans Die 40-Stunden-Woche. Lebendige Wirtschaft: Veröffentlichungen der Deutschen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft e. V. Band 16. Darmstadt 1955.
- Heyde*, Ludwig Abriß der Sozialpolitik. 10. Auflage. Heidelberg 1953.

- Hueck, Alfred / Nipperdey, Hans-Carl Lehrbuch des Arbeitsrechts. Zweiter Band. 6. Auflage. Berlin / Frankfurt/Main 1957.
- Klaus, Joachim Die Veränderungen der Lohnstruktur. Theoretische Ansatzpunkte für die Erklärung von Nivellierungs- und Differenzierungsvorgängen innerhalb der Entlohnung von Fach- und Hilfsarbeitern. Staatswissenschaftl. Dissertation. Freiburg/Breisgau 1959.
- Köst, Ewald Juristisches Wörterbuch. 4. Auflage. Bremen 1961.
- Krahl, Willi Der Verband der Deutschen Buchdrucker. Erster Band: 1866—1888. Berlin 1916.
- Krahl, Willi Der Verband der Deutschen Buchdrucker. Zweiter Band: 1888—1916. Berlin 1933.
- Krahl, Willi / Helmholtz, Karl Verband der Deutschen Buchdrucker. Gewerkschaftliche Skizzen über die Zeit von 1866—1925 (mit Nachtrag). Leipzig 1925.
- Krug, Karl Fachwörter-ABC für graphische Berufe. Krefeld o. J.
- Krüger, Henning And. Leitfaden der Buchdruckkalkulation. 8. Auflage. Berlin 1956.
- Müller, J. Heinz Nivellierung und Differenzierung der Arbeitseinkommen in Deutschland seit 1925. Volkswirtschaftliche Schriften. Heft 13. Berlin 1954.
- Reichenbach, Rudolf Hundert Jahre deutsche Gewerkschaften und Düsseldorfer Buchdruckerbewegung. Düsseldorf 1949.
- Schuster, Ernst Zur lohnpolitischen Situation. Schriftenreihe des Deutschen Industrieinstituts. Heft 3. Köln/Rhein 1953.
- Spiegelhalter, Franz Die Lohn-Preis-Spirale und ihre Überwindung. Bergisch-Gladbach 1957.
- Spiegelhalter, Franz Der unsichtbare Lohn. Statistische Durchleuchtung des betrieblichen Sozialaufwands. Neuwied/Rhein 1961.
- v. Stackelberg, Heinrich Grundlagen der theoretischen Volkswirtschaftslehre. 2. Auflage. Bern 1948.
- Vögeding, Mechthild Die lohnpolitischen Gegenwartsforderungen in Deutschland und die moderne Lohntheorie. Staatswissenschaftliche Dissertation. Freiburg/Breisgau 1952.
- Weber, Adolf Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Deutschland. 6. Aufl. Tübingen 1954.
- Weber, Adolf Kapitalbildung und Lohnkämpfe. Berlin 1955.

Weihrauch, W. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die in ihm zusammengeschlossenen Industriegewerkschaftsverbände in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht. Hamburg 1953.

Woitschell, Gerhard Die Arbeits- und Lohnverhältnisse im Deutschen Buchdruckgewerbe von 1925 bis 1934. Staatswissenschaftliche Dissertation. Berlin 1936.

Zimmerer, Carl Kommt die 40-Stunden-Woche? Frankfurt/Main 1955.

II. Zeitungen — Zeitschriften

Graphische Umschau. Nachrichtenblatt der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone. 1. Jahrgang 1949: Folge 2—3.

Graphische Woche. Zeitschrift der Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes.

- 2. Jahrgang 1952: Nr. 34.
- 4. Jahrgang 1954: Nr. 13, 18, 30, 31.
- 5. Jahrgang 1955: Nr. 16, 19.
- 6. Jahrgang 1956: Nr. 10, 11, 13.
- 7. Jahrgang 1957: Nr. 3, 22.
- 8. Jahrgang 1958: Nr. 5, 18, 20.
- 9. Jahrgang 1959: Nr. 8.

Der Arbeitgeber. Zeitschrift der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

- 3. Jahrgang 1951: Nr. 6.
- 5. Jahrgang 1953: Nr. 3, 4.
- 7. Jahrgang 1955: Nr. 16.
- 8. Jahrgang 1956: Nr. 8, 15, 16, 20.
- 11. Jahrgang 1959: Nr. 22.
- 12. Jahrgang 1960: Nr. 13—14.

Korrespondent für Deutschlands Buchdrucker und Schriftgießer.

- 57. Jahrgang 1919: Nr. 57.
- 58. Jahrgang 1920: Nr. 35, 126.
- 59. Jahrgang 1921: Nr. 4, 53, 56.
- 66. Jahrgang 1928: Nr. 19.

Der Typograph. Organ des Gutenberg-Bundes (Christliche Gewerkschaft Deutscher Buchdrucker). 37. Jahrgang 1928: Nr. 12, 15.

Druck und Papier. Zentralorgan der IG Druck und Papier.

1. Jahrgang 1949: Nr. 2, 3, 4, 10, 11.
2. Jahrgang 1950: Nr. 5, 9, 14, 15, 21, 22.
3. Jahrgang 1951: Nr. 3, 11, 14. Sonder-Nr. vom 1. 2. 1951.
4. Jahrgang 1952: Nr. 3, 22, 23, 24. Sonder-Nr. vom 12. 12. 1952.
5. Jahrgang 1953: Nr. 12, 14.
6. Jahrgang 1954: Nr. 13, 18, 19, 20, 21, 22.
7. Jahrgang 1955: Nr. 5, 6, 8, 13, 14, 15, 24.
8. Jahrgang 1956: Nr. 6, 7, 9, 12, 13, 15.
9. Jahrgang 1957: Nr. 13, 15, 19.
10. Jahrgang 1958: Nr. 1, 3, 5, 12, 13, 14. Sonder-Nr. v. 19. 6. 1958.

Gewerkschaftliche Monatshefte. Herausgegeben vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

1. Jahrgang 1950: Nr. 6, 10, 11.
6. Jahrgang 1955: Nr. 2, 7.
7. Jahrgang 1956: Nr. 9.

Arbeit und Recht. Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis, herausgegeben vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes. 3. Jahrgang 1955: Nr. 1.

WWI-Mitteilungen des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften Köln. 6. Jahrgang 1953: Nr. 12.

Handelsblatt. Deutsche Wirtschaftszeitung. 7. Jahrgang 1952: Nr. 146.

Frankfurter Allgemeine Zeitung. Jahrgang 1957: Nr. 46.

Die Welt. Unabhängige Tageszeitung für Deutschland. 6. Jahrgang 1951: Nr. 19.

III. Berichte — Rundschreiben — Enqueten

Die wirtschaftspolitische Situation des graphischen Gewerbes der Bundesrepublik 1955/1956. Ein Tätigkeitsbericht der Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes e. V.

Das graphische Gewerbe im Gefüge der Wirtschaft der Bundesrepublik während des Zeitraumes 1956/57. Ein Tätigkeitsbericht der Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes e. V.

Jahresberichte des Sozialpolitischen Referates der Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes für die Jahre 1952 bis 1958.

Jahresberichte des Verbandes der Deutschen Buchdrucker für die Jahre 1917 bis 1931.

Jahresberichte des Verbandes der graphischen Hilfsarbeiter und -arbeiterinnen Deutschlands für die Jahre 1924 bis 1930.

Jahresbericht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

1951.

1955.

1956.

1958.

1960.

Geschäftsbericht des Zentralvorstandes der IG Druck und Papier.

Gründung bis 1950.

1950 bis 1952.

1952 bis 1954.

Geschäftsbericht des Gaues Württemberg-Baden-Hohenzollern der IG Druck und Papier. April 1950 bis Dezember 1951.

Protokoll Gründungskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes. München 12.-14. Oktober 1949.

Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

1950 bis 1951.

1954 bis 1955.

1956 bis 1958.

Sonderrundschreiben der Arbeitsgemeinschaft Graphische Verbände der Bizone vom 7. 8. 1948 und vom 4. 3. 1949.

Rundschreiben des Verbandes der graphischen Betriebe Nordwestdeutschlands Vereinigung Nord-Rheinprovinz. 1947: Nr. 7.

Rundschreiben des Verbandes der graphischen Betriebe Nordwestdeutschlands Landesverband Nordrhein-Westfalen.

1948: Nr. 1, 4, 7, 11, 12.

1949: Nr. 3, 4, 6, 11, 12, 18, 19.

Mitteilungen des Verbandes der graphischen Betriebe Nordwestdeutschlands Landesverband Nordrhein-Westfalen.

1949: Folge 7, 8, 9, 11, 12.

1950: Folge 8.

Rundschreiben der Fachvereinigung Papierverarbeitende Industrie und Graphisches Gewerbe für Baden. 1950: Nr. 306.

Rundschreiben des Verbandes der graphischen Betriebe in Württemberg-Hohenzollern. 1951: Nr. 22.

Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates des Verbandes der graphischen Betriebe Nordwestdeutschlands. 1948: Nr. 304 8607 (11. 11.).

Rundschreiben des Sozialpolitischen Referates der Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes.

1952: Nr. 307/321 (31. 1.).

1953: Nr. 3072/1568 (27. 4.), 3050/2228 (29. 6.), 304/3708 (1. 12.).

1954: Nr. 3077/848 (2. 4.), 307/1717 (28. 6.).

1955: Nr. 304/579 (14. 3.), 307/1315 (24. 5.), 304/1642 (24. 6.), 307/1683 (2. 7.), 307/2904 (6. 12.).

Sozialpolitische Informationen des Verbandes der graphischen Betriebe Nordwestdeutschlands. 1947: Nr. 17, 20.

Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände der Bizone.

1949: Nr. 2.

1950: Nr. 1, 6, 8 a, 9, 20, 29, 32, 33, 35, 40.

Sozialpolitische Informationen der Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes.

1951: Nr. 1, 1 a, 3, 4, 5, 11, 12, 14, 15, 18, 19, 33, 35, 36.

1952: Nr. 5, 7, 9, 10, 19, 25, 29, 30, 31, 33, 36.

1953: Nr. 16.

1954: Nr. 2, 4, 7, 10, 11, 19, 23.

1955: Nr. 9.

1956: Nr. 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9.

1957: Nr. 9, 11, 13, 15, 17, 18, 19.

1958: Nr. 2, 7, 8.

Rundschreiben der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. 1951: Nr. III-1-12.

Kurz-Nachrichten-Dienst der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. 1954: Nr. 91.

Pressedienst der Deutschen Arbeitgeberverbände. 1955: Nr. 28.

Vortragsreihe des Deutschen Industrieinstituts.

1955: Nr. 10.

1956: Nr. 3.

Rundschreiben des Gaues Nordrhein-Westfalen der IG Druck und Papier. 1949: Nr. 3.

Statistisches Handbuch von Deutschland 1928-1944. Herausgegeben vom Länderrat des Amerikanischen Besatzungsgebietes. München 1949.

Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt.

1954. Stuttgart / Köln.

1955. Stuttgart / Köln.

1957. Stuttgart.

1958. Stuttgart.

1959. Stuttgart / Mainz.

1960. Stuttgart / Mainz.

1961. Stuttgart / Mainz.

Wirtschaft und Statistik. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt. Neue Folge. 4. Jahrgang 1952: Heft 11.

Statistische Berichte. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt. Arb. Nr. IV/2, IV/6, VI/1, VI/3, VI/11.

Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt.

Reihe 6: Einzelhandelspreise und Indices der Verbraucherpreise.

Reihe 10: Arbeiterverdienste.

Reihe 15: Arbeitnehmerverdienste in Industrie und Handel.

Mitgliederstatistik des Deutschen Gewerkschaftsbundes für das Jahr 1958. Sonderdruck.

IV. Tarifverträge — Gesetze — Satzungen — Kalkulationsgrundlagen

Deutscher Buchdrucker-Tarif von 1896, von 1901, von 1906, von 1911, von 1920.

Deutscher Buchdrucker-Tarif vom 19. 12. 1922, vom 25. 5. 1924, vom 20. 1. 1925, vom 2. 3. 1927, vom 2. 3. 1930, vom 14. 5. 1932.

Reichstarif für das Deutsche Buch- und Zeitungsdruckerei-Hilfspersonal von 1920.

Reichstarif für das Deutsche Buch- und Zeitungsdruckerei-Hilfspersonal vom 19. 12. 1922, vom 25. 5. 1924, vom 20. 1. 1925, vom 2. 3. 1927, vom 2. 3. 1930, vom 14. 5. 1932.

Lohntarife für Gehilfen und Hilfsarbeiter des Buchdruckgewerbes im Deutschen Reich von 1923 bis 1932.

Manteltarif für das graphische Gewerbe im Vereinigten Wirtschaftsgebiet vom 28. 5. 1949.

Manteltarif für das graphische Gewerbe in der Bundesrepublik Deutschland vom 15. 7. 1955.

Lohntarif für das graphische Gewerbe im Vereinigten Wirtschaftsgebiet vom 13. 5. 1948, vom 29. 3. 1949, vom 30. 9. 1949.

Lohntarife für das graphische Gewerbe in den Ländern der französischen Besatzungszone von 1948 bis 1949.

Lohntarife für das graphische Gewerbe in der Bundesrepublik Deutschland vom 30. 1. 1951, vom 19. 5. 1951, vom 26. 1. 1952, vom 15. 12. 1952, vom 22. 6. 1954, vom 30. 6. 1955, vom 10. 7. 1956, vom 25. 7. 1957, vom 9. 7. 1958.

Ausbildungsordnung für das graphische Gewerbe und die papierverarbeitende Industrie im Vereinigten Wirtschaftsgebiet vom 1. 4. 1949.

Agreement for Book and Job Offices Between the Allied Printing Employers' Association and Philadelphia Typographical Union No. 2 I. T. U. vom 26. 1. 1955.

Lohntarif für die Metallindustrie in Nordwürttemberg und Nordbaden vom 16. 12. 1957.

Lohntarif für die chemische Industrie in Nordwürttemberg-Nordbaden vom 11. 7. 1958.

Lohntarif für die Textilindustrie in Baden-Württemberg (ohne Regierungsbezirk Südbaden) und im bayerischen Kreis Lindau vom 15. 2. 1958.

Lohntarif für die papiererzeugende Industrie in Württemberg-Baden vom 19. 6. 1958.

Lohntarif für die Papier und Pappe verarbeitende Industrie in Baden-Württemberg (ohne Regierungsbezirk Südbaden) vom 21. 1. 1958.

Bürgerliches Gesetzbuch mit sämtlichen privatrechtlichen Ergänzungsgesetzen. Kohlhammer Gesetzestexte. 4. Auflage. Stuttgart / Köln/Rhein 1950.

Gewerbeordnung mit Gesetzen und Verordnungen für Handwerk, Gesundheitswesen, Gaststätten- und Lebensmittelgewerbe, für Metallhandel, Verkehrs- und Versteigerergewerbe, Rechtsberatungs-Mißbrauchsgesetz, Wettbewerbs-, Arbeits- und Wirtschaftsrecht und anderen Nebenvorschriften. Beck'sche Textausgaben. 35. Auflage. München / Berlin 1954.

Betriebsverfassungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz, Arbeitszeitordnung, Tarifvertragsgesetz. Beck'sche Textausgaben. München / Berlin 1952.

Tarifvertragsgesetz. Kommentar. Herausgegeben von Hueck, Alfred / Nipperdey, Hans-Carl. 2. Auflage. München / Berlin 1951.

Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts. Herausgegeben von Hueck, Alfred / Nipperdey, Hans-Carl / Dietz, Rolf. Arbeitsrechtliche Praxis (AP). München / Berlin o. J.

Arbeitsrecht in Stichworten. Entscheidungen aus sämtlichen Besatzungszonen. Herausgegeben von Schmaltz, H. G. Band III (1949), Band IV (1949), Band IX (1952). Hamburg o. J.

Wirtschafts- und Berufsverbände. Arbeitsrechts-Blattei Forkel (T-Blatt). Stuttgart 1951.

Reichsgesetzblatt 1897, 1909, 1910, 1911, 1918, 1931, 1933, 1934, 1938, 1939.

Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen 1947.

Regierungsblatt der Regierung Württemberg-Baden 1947.

Bundesgesetzblatt 1952, 1953, 1954.

Reichsarbeitsblatt 1937.

Bundesanzeiger 1950, 1955.

Sammlung der vom Alliierten Kontrollrat und der Amerikanischen Militärregierung erlassenen Proklamationen, Gesetze, Verordnungen, Befehle, Direktiven. Zusammengestellt von Henken, R. Stuttgart o. J.

Satzung des Deutschen Buchdrucker-Vereins e. V. nebst Kreis- und Bezirksordnung. Beschlossen am 7. 9. 1924.

Satzung der Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes e. V. Beschlossen am 24. 5. 1957.

Satzung des Verbandes der Deutschen Buchdrucker nebst den Bestimmungen über die Unterstützungen. Beschlossen vom 24. bis 29. 6. 1929.

Satzung der Industriegewerkschaft Druck und Papier. Beschlossen vom 9. bis 14. 9. 1956.

Grundlagen der Buchdruckkalkulation. Herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes e. V.

1. Ausgabe nach dem Stand April 1950.
2. Ausgabe nach dem Stand Januar 1952.
3. Ausgabe nach dem Stand Oktober 1955.

Lebenslauf des Verfassers

Am 28. Juni 1929 wurde ich als Sohn des Druckereibesitzers und Verlegers Eugen Hauchler und seiner Ehefrau Louise, geb. Wirth, in Biberach an der Riß geboren.

Nach vierjährigem Besuch der Volksschule trat ich im Frühjahr 1940 in die damalige Oberschule für Jungen zu Biberach an der Riß ein und im Herbst 1947 an die Oberrealschule zu Illertissen/Bayern über. Dort legte ich im Sommer 1949 mit Erfolg die Reifeprüfung ab.

Im Sommersemester 1950 nahm ich das Studium der Volkswirtschaft an der Johannes-Gutenberg-Universität zu Mainz am Rhein auf. Für das Sommersemester 1951 wechselte ich an die Universität zu Zürich über. Ab dem Wintersemester 1951/52 war ich an der Albert-Ludwigs-Universität zu Freiburg im Breisgau immatrikuliert und bestand dort nach insgesamt acht Semestern am 5. November 1954 die Diplomprüfung für Volkswirte.

Vor Aufnahme des Studiums absolvierte ich eine Lehrzeit als Schriftsetzer und unterzog mich im Herbst 1950 mit Erfolg der Gehilfenprüfung vor der Industrie- und Handelskammer für Rheinhessen zu Mainz am Rhein. Während der Semesterferien erwarb ich mir praktische kaufmännische Kenntnisse in der Firma Hauchler-Druckhaus zu Biberach an der Riß. Nach Beendigung des Studiums widmete ich mich zunächst ausschließlich meiner Dissertation. Seit Herbst 1957 bin ich als Schulleiter des Hauchler-Studio, staatlich genehmigte Private Fachschule und Berufsfachschule für das graphische Gewerbe mit Schülerinternat, zu Biberach an der Riß tätig, an dem ich selbst auch Unterricht in rechts- und wirtschaftskundlichen Fächern sowie in Deutsch erteile.

